

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Mobilita pracovních sil na vnitřním trhu Evropské unie
Labour Mobility within the European Union Internal Market

Student: Petra Bavalová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Radomír Kaňa, Ph.D.

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra evropské integrace

Zadání bakalářské práce

Student:

Petra Bavalová

Studijní program:

B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6210R004 Eurospráva

Téma:

Mobilita pracovních sil na vnitřním trhu Evropské unie
Labour Mobility within the European Union Internal Market

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Evropský pracovní trh – vznik a vývoj
 3. ČR a pracovní trh EU
 4. Využití portálu EURES v ČR
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


- BALDWIN, R.; WYPLOSZ, CH. *Ekonomie evropské integrace*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 480 s. ISBN 978-80-247-1807-1.
- PELTRÁM, A. a kol. *Evropská integrace a Česká republika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009, 144 s. ISBN 978-80-247-2849-0.
- VAVREČKOVÁ, J.; MUSIL, J.; BAŠTÝŘ, I. *Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci*. Praha: VÚPSV, 2007. 51 s. [online]. 2007. [cit. 2010-10-20]. Dostupný na WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_249.pdf> ISBN 978-80-87007-81-5.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Radomír Kaňa, Ph.D.**

Datum zadání: 26.11.2010

Datum odevzdání: 11.05.2011


prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Poděkování:

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Radomíru Kaňovi, Ph.D., za jeho cenné připomínky a rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce. Děkuji za odbornou pomoc a věnovaný čas při této bakalářské práci.

Prohlášení:

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedení Ing. Radomíra Kani, Ph.D. a uvedla jsem v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje.

V Ostravě dne 11. května 2011

.....
jméno a příjmení student

Obsah

1	Úvod	2
2	Evropský pracovní trh – vznik a vývoj	4
2.1	Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství	4
2.2	Evropský sociální fond	8
2.3	Jednotný evropský akt	11
2.4	Charta základních sociálních práv pracujících	13
2.5	Maastrichtská smlouva	14
2.6	Bílá kniha „Evropská sociální politika, cesta vpřed pro Evropskou unii“	17
2.7	Amsterodamská smlouva	20
2.8	Smlouva z Nice	21
2.9	Lisabonská smlouva	22
3	ČR a pracovní trh EU	24
3.1	Česká republika a její začleňování do vnitřního trhu	24
3.1.1	Bílá kniha „Příprava zemí střední a východní Evropy na začlenění do vnitřního trhu Unie“	27
3.2	Přístupová jednání mezi ČR a EU	29
3.3	Přechodná období týkající se mobility pracovních sil u východního rozšíření	30
3.3.1	Aplikace přechodných opatření jednotlivými státy	33
3.4	Mobilita práce v ČR před vstupem do EU	35
3.5	Mobilita práce v ČR po vstupu do EU	38
3.6	Pracovní mobilita v EU v roce 2009	42
4	Využití portálu EURES v ČR	45
4.1	Právní dokumenty o EURES	46
4.2	Organizační struktura EURES	46
4.3	Organizace přeshraničních partnerství	49
4.3.1	EURES-T Bavorsko – Čechy	50
4.3.2	EURES-T Beskydy	53
4.3.3	EURES - Triregio	54
4.4	Služby portálu EURES	56
4.4.1	EURES služby pro zaměstnavatele	58
4.4.2	Poradenství EURES na úřadech práce	66
4.5	Mládež v pohybu	70
5	Závěr	73
	Seznam použité literatury	75

1 Úvod

Většina občanů Evropské unie spatřuje jako jednu z největších výhod členství v EU možnost svobodně se pohybovat mezi státy bez jakýchkoliv hraničních kontrol. Právo volného pohybu osob, a především pracovních sil, je garantováno na základě přijaté legislativy Jednotného evropského aktu, který vstoupil v platnost v roce 1987. Vnitřní trh, jehož podobu vidíme v současnosti, je výsledkem jedné z nejnáročnějších a nejrozsáhlejších legislativních a politických aktivit v historii Evropské unie.

V této bakalářské práci, jak již název napovídá, se chci zaměřit na mobilitu pracovních sil na vnitřním trhu EU. Historie volného pohybu pracovníků mezi členskými státy Společenství je datována již od 60. let 20. století, kdy za prací a lepšími mzdovými podmínkami odjížděli do Německa především občané Itálie. Již však od počátku vzniku Společenství se na volný pohyb pracovních sil, jako jeden ze základních práv jeho občanů, přinejmenším v politické rovině, myslelo.

Cílem této práce je komplexní formou poukázat na všechny důležité dokumenty týkající se volného pohybu pracovních sil, blíže charakterizovat proces integrace České republiky do společného pracovního trhu po vstupu do EU a analyzovat využití portálu EURES pro usnadnění mobility práce v EU/EHP a Švýcarsku.

V první kapitole této práce se především zaměřím na významné smlouvy, které upravovaly a formovaly oblast volného pohybu pracovníků již od počátku vzniku Evropského společenství až do současnosti.

Druhá kapitola se týká postupného začleňování České republiky po vstupu do Evropské unie do prostředí vnitřního trhu. Zde se podrobně zaměřím na rozsáhlá přístupová jednání vedená Unií s ČR, jejichž účelem bylo po přijetí veškeré unijní legislativy, *acquis communautaire*, plné přijetí Česka do EU.

Služba EU pro usnadnění volného pohybu práce mezi členskými státy, státy EHP a Švýcarska - EURES je řešena v celé třetí kapitole. Tato pracovní síť, fungující již od roku 1994, totiž

poskytuje ty nejobsáhlejší a nejaktuálnější informace o volných pracovních místech ve všech participujících státech. V závěrečné části této poslední kapitoly, budou řešeny jednotlivé služby pro zaměstnavatele a uchazeče o práci, jež systém EURES v ČR poskytuje. Zde uvedu i výsledky provedeného výzkumného šetření o znalosti a využití systému EURES mezi českými zaměstnavateli.

2 Evropský pracovní trh – vznik a vývoj

2.1 Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství

Počátky vzniku Evropského pracovního trhu můžeme datovat již od roku 1957, kdy byly podepsány **Římské smlouvy**, které položily základy dnešní Evropské unie. Tyto smlouvy vstoupily v platnost 1. ledna 1958 a byly složeny ze dvou smluv: Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (zkráceně EHS) a Smlouvy o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom).

Již v úvodním prohlášení hlav států Německa, Belgie, Nizozemska, Francie, Lucemburska a Itálie je napsáno, že jsou odhodlány zabezpečit společným postupem hospodářský a sociální růst svých zemí odstraněním překážek, které rozdělují Evropu. Dále zde potvrzují, že za základní cíl svého úsilí spatřují neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek svých národů. Tato Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (dále jen Smlouva) se tedy stala klíčovou pro další budoucí vývoj nejen v signatářských, ale i státech celého západního bloku. Jelikož od počátku 50. let 20. století, tedy v době podepsání EHS, panovala nejen v Evropě tzv. Studená válka, bylo prakticky nemožné, aby na této Smlouvě mohly participovat i státy tzv. východního bloku a tedy i dřívější Československo. [22]

Úkolem Společenství, tvořené šesti zakládajícími státy, bylo dle Smlouvy zřízení společného trhu a postupným sbližováním hospodářské politiky členských států podporovat harmonický rozvoj hospodářské činnosti, nepřetržitý a vyrovnaný hospodářský růst a tím i větší stabilitu a životní úroveň obyvatel Společenství. Aby bylo dosaženo výše uvedených cílů, by dle Smlouvy, mělo dojít ke zrušení překážek volného pohybu osob, služeb a kapitálu mezi členskými státy. Volný pohyb osob v rámci Společenství by tedy znamenal i volný pohyb pracovních sil, proto je zde také zmíněno, že je nutné sbližovat vnitrostátní právní řády v rozsahu potřebném pro fungování společného trhu. Velmi významná myšlenka pro pracující v členských státech se ve Smlouvě týkala zřízení **Evropského sociálního fondu**, jehož cílem by měla být péče o zaměstnanost a zvyšování životní úrovně pracujících.

Podle článku číslo 8 Smlouvy bude společný trh zřizován postupně v průběhu přechodného dvanáctiletého období, přičemž přechodné období se dělí na tři etapy po čtyřech letech.

Trvání každé etapy však může být pozměněno. Dle článku číslo 48 této Smlouvy bude volný pohyb pracovních sil zajištěn nejpozději koncem přechodného období. Volný pohyb je zde charakterizován jako pohyb, který zahrnuje veškeré diskriminace založené na státní příslušnosti mezi pracovníky členských států, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné podmínky pro práci a zaměstnávání. S výhradou omezení z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví zahrnuje právo:

- a) přijímat zaměstnání skutečně nabízené,
- b) pohybovat se za tímto účelem volně na území členských států,
- c) pobývat v některém z členských států s cílem vykonávat tam zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují pracovní poměr vlastních příslušníků tohoto státu,
- d) zůstat na území členského státu po ukončení zaměstnání, a to za podmínek, které budou předmětem prováděcích předpisů vypracovaných Komisí.¹ [22]

Ihned po vstoupení této Smlouvy v platnost určila Rada, na návrh Komise, a po vyslechnutí názoru Hospodářského a sociálního výboru, vydáním směrnic nebo nařízení opatření nezbytná k postupnému uskutečnění volného pohybu pracovních sil, jak je vymezen v článku č. 48 a to zejména tím, že:

- a) zajistí úzkou spolupráci mezi správami pracovních sil v jednotlivých státech,
- b) odstraní systematicky a postupně ty administrativní postupy a praktiky, jakož i časové lhůty stanovené pro připuštění pracovních sil na volná pracovní místa, jež vyplývají buď z vnitrostátních právních předpisů, nebo z dříve uzavřených dohod mezi členskými státy, jejichž další uplatňování by bylo na překážku uvolňování pohybu pracovních sil,
- c) odstraní systematicky a postupně veškeré omezovací lhůty a jiná omezení určená vnitrostátními právními předpisy nebo dohodami dříve uzavřenými mezi členskými státy, jež stanoví pro příslušníky jiných členských států pro svobodnou volbu zaměstnání jiné podmínky než pro příslušníky vlastní,

¹ Ustanovení tohoto článku neplatí pro zaměstnání ve veřejných službách (armáda, soudnictví)

- d) zřídí vhodný aparát k propojení nabídky a poptávky na trhu pracovních sil a usnadnění jejich vyrovnávání tak, aby se předcházelo vážnému ohrožení životní úrovně a zaměstnanosti v různých oblastech a odvětvích. [22]

S postupným budováním volného pracovního trhu se jako klíčový prvek dalšího vývoje vyprofilovala oblast sociálního zabezpečení. Zejména se jednalo o zřízení stálého systému, který by umožňoval migrujícím a vyživovaným rodinným příslušníkům sčítat lhůty, které jsou podle různých vnitrostátních právních předpisů rozhodující. Jejich výše bude sčítána dohromady a nárok na dávky budou mít osoby sídlící na území členského státu. Členské státy se také v této Smlouvě zavázaly, že budou v rámci společného programu podporovat výměnu mladých pracovníků.

Příkladem pro aplikaci Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství a pracovní migrace vůbec nám může posloužit situace v 50. a 60. letech 20. století mezi Německem a Itálií.

Válkou zničené Německo začalo od 50. let minulého století pracovat na uskutečňování svého budoucího hospodářského rozmachu. Majitelé velkých továren a koncernů především v hutnictví, automobilovém, chemickém a elektronickém průmyslu a ve stavebnictví hledali alespoň nízko kvalifikovanou pracovní sílu, která by netrvala na zvyšování mezd a nebránila se přesčasům. Situace na německém trhu práce nebyla nijak růžová, druhá světová válka zapříčinila nedostatek především mužů v mladším a středním věku, kteří jsou pro ekonomiku nepostradatelní. Přestože se na konci roku 1955 v Německu nacházelo více než jeden milion nezaměstnaných, uzavřelo z podnětu spolkového ministra hospodářství Ludwiga Erharda ještě v témže roce bilaterální smlouvu s Itálií. Jednalo se o nábor především manuálních, nízce kvalifikovaných pracovníků. [25]

Celý program byl koncipován tak, že italští pracovníci přijedou do Německa na omezenou dobu, vydělají si určitou sumu peněz, se kterou se poté vrátí do své vlasti. Těmito vydělanými penězi pak budou moci vylepšit vlastní existenci ve své zemi s jistou finanční výhodou a podpoří tím i hrubý domácí produkt Itálie. Za tímto účelem bylo vytvořeno pravidlo, podle kterého se udělovalo povolení k pobytu a práci pouze na jeden rok a bylo omezené pouze na

konkrétní práci a svázané s určitým místem. Vzhledem k tomu, že dělníci v továrnách museli být každý rok nově zaškolováni, byl pobyt prodloužen na dva roky s rotačním principem, od toho však bylo v roce 1964 opuštěno a dle **Tab. 2.1** narostl počet italských migrantů oproti roku 1960 o více než 228 tisíc. Od roku 1971 platilo pravidlo, že ten kdo pobývá v Německu již pět let, může požádat o prodloužení pobytu na dalších pět let. Toto opatření se zdálo velmi úspěšné a dobře reagovalo na mírnou stagnaci zahraniční poptávky po práci v Německu, jak můžeme vidět v **Tab. 2.1**, počet italských pracovních migrantů se od roku 1970 skokově zvýšil o 68 200. Zde bychom mohli najít jakousi snahu o politický kompromis, který počítá s pozvolnou adaptací cizinců na domácím pracovním trhu, zaručujícím stejné standardy jako u místních občanů. [25]

Tabulka 2.1: Země původu a počet zahraničních pracovníků v Německu

Rok	Italové	Španělé	Řekové	Turci	Jugoslávci	CELKEM
1955	7 500	500	600	-	2 100	79 600
1960	144 200	16 500	20 800	2 500	8 800	329 400
1965	372 200	182 800	187 200	132 800	64 100	1 216 800
1970	381 800	171 700	242 200	353 900	423 200	1 949 000
1973	450 000	190 000	250 000	605 000	535 000	2 595 000
1975	292 400	124 500	196 200	543 300	415 900	2 038 800

Zdroj: [25], vlastní zpracování

Kapitola druhá s názvem „Právo usazování“ ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství v čl. 52 až 58 uvádí, že v rámci Společenství **bude zaručena svoboda podnikat na celém území pro fyzické a právnické osoby**. Pro fyzické osoby to znamená svobodu zahájit a provozovat samostatné podnikání bez jakékoli diskriminace založené na státní příslušnosti. Realizace práva pracovat či podnikat na celém území Společenství však narážela na celou řadu problémů, které se řešily teprve později a stále se i řeší. Jedná se například o kvalifikační požadavky, problém nostrifikace diplomů² a vzájemného uznávání všech kvalifikačních opatření. [2]

² Uznávání dosaženého vzdělání ze zahraniční univerzity.

2.2 Evropský sociální fond

První myšlenka vzniku určitého finančního nástroje, který by podporoval pracovní příležitosti a prostorovou mobilitu pracovníků uvnitř Společenství, byla koncipována již v Pařížské smlouvě z roku 1951. Jeden z výsledků smlouvy o zřízení Evropského společenství uhlí a oceli byl vznik Fondu ESUO pro přeškolení a přesídlování pracovníků. Tento Fond byl tedy předchůdcem Evropského sociálního fondu, jehož vznik byl zmíněn v Římské smlouvě o založení EHS v kapitole druhé, čl. 123 až 128.

Evropský sociální fond³, dále ESF, byl zřízen v roce 1960, jeho fungování však začalo až o rok později v roce 1961. **Hlavními důvody pro jeho založení bylo usnadnění pracovního zařazení obyvatel Společenství do pracovního procesu a zvýšení zde do té doby nízké geografické mobility pracovních sil.** Měl tedy napomoci zmírňovat nesrovnalosti, které souvisí s tím, že řada občanů zemí Evropského společenství je pracovně činná v jiné členské zemi, než se narodila.

Až do 70. let byl ESF samostatným fondem, který byl financován ze zvláštních příspěvků vlád. Do té doby, tedy ve zhruba prvních deseti letech svého fungování, bylo hlavním úkolem fondu podporovat rekvalifikaci a adaptaci pracovníků na výrobní změny a podporovat pracovníky, kteří se při začleňování do pracovního procesu musí přestěhovat do jiné členské země. V daném období bylo členy Společenství pouze původních šest zakladatelských zemí, a tak se jednalo o přesuny pracovníků zejména do Německa a zemí Beneluxu. Finanční prostředky z ESF byly uvolňovány na základě žádostí jednotlivých vlád jako příspěvky na akce realizované těmito vládami. [10]

V roce 1971 proběhla rozsáhlá reforma ESF, finanční prostředky z fondu byly alokovány konkrétním skupinám a lidem, přičemž byl zvýšen i rozpočet. Po rozšíření Společenství o Velkou Británii, Irsko a Dánsko v roce 1973 se stává ESF součástí společného rozpočtu a došlo i ke změnám v zaměření tohoto fondu. Finanční prostředky byly rozděleny na dvě poloviny. Jedna polovina se použila na původní cíle fondu, tedy k rekvalifikaci a přesídlování pracujících a to především v zemědělství a textilním průmyslu. Druhá polovina byla

³ Z angličtiny European Social Fund

směřována k řešení problémů zaměstnanosti ve strukturálně postižených a zaostalých regionech v jednotlivých státech Společenství. Tato finanční pomoc měla své odůvodnění, jelikož v 70. letech výrazně stoupala nezaměstnanost především mladých lidí, stalo se **řešení nezaměstnanosti jedním z hlavních cílů ESF**. Například na rekvalifikaci mladých lidí do 25 let věku šlo z ESF skoro tři čtvrtiny celkového objemu finančních prostředků, tj. téměř půldruhé miliardy ECU⁴. Jelikož v této době také stoupala úloha žen ve společnosti, reagoval fond na tento trend i podporou žen hledajících práci poprvé či vracejících se do pracovního procesu například po rodičovské dovolené či ženy dlouhodobě nezaměstnané.

V polovině 80. let 20. století dochází k přijetí Jednotného evropského aktu, byly zde definovány i nové cíle ESF. V tomto období docházelo v západní Evropě k úpadku tradičních odvětví národního hospodářství, jako ocelářství, loďářství apod. a stále více se prosazovaly, především ve službách, nové technologie. S tímto jevem se musel vyrovnat i trh práce, poptávka nejen v sektoru služeb se specifikovala na odborně kvalifikovanou pracovní sílu. Prioritou ESF se tedy stalo odborné vzdělávání a příprava v oblasti využití nových technologií. Především v Řecku, Španělsku a Portugalsku však stále převládal primární sektor, proto v popředí zájmu Společenství nadále zůstává snaha o vytváření nových pracovních míst v těchto problémových regionech. Koncem 80. let tedy šla více než polovina prostředků z fondu do regionů a zemí, jako španělská Andalusie, Kanárské ostrovy, Řecko, francouzské zámořské departmenty⁵, Irsko, jihoitalské Mezzogiorno či Severní Irsko a Portugalsko. V roce 1988 se zahájila nová reforma ESF. Společenství přešlo z ročního rozpočtu na střednědobou rozpočtovou perspektivu (1988/1989 – 1993). Jednotlivé členské státy si také začaly vyměňovat údaje o zaměstnanosti a strategiích, tak nic nebránilo tomu, aby byl ESF začleněn do politik trhu práce zemí Společenství. Ročně tak díky fondu získalo odbornou kvalifikaci, či novou práci, více než 2 miliony lidí.

Jako reakci na rostoucí nezaměstnanost v 90. letech schválila Evropská unie v roce 1994 strategii zaměstnanosti a Amsterodamská smlouva z roku 1997 přinesla nový rámec pro hlavní směry politiky zaměstnanosti a společnou strategii. Evropský sociální fond tak na

⁴ Zkratka pro European Currency Unit (Evropská zúčtovací jednotka). Byla vytvořena v roce 1979 na základě vzniku Evropského měnového systému. Od 1. 1. 1999 bylo ECU nahrazeno v kursu 1 : 1 společnou měnou euro.

⁵ Guadelope, Francouzská Guayana, Martinik, Réunion, Svatý Martin, Svatý Bartoloměj

základě přijatých dokumentů přesunul svůj zájem z nezaměstnanosti na zaměstnanost, aby tak pomocí svých programů umožnil stávajícím pracovníkům udržet se na daném pracovním místě. Okolo 5 % rozpočtu ESF bylo vynaloženo na financování inovačních programů, kontrolu jejich efektivnosti a na podporu výměny zkušeností mezi členskými státy. Na základě těchto iniciativ došlo k vytvoření tří významných programů Unie: **Euroform**, který se zaměřil na experimentování s novými způsoby odborného vzdělávání a zaměstnanosti, **Horizon**, jež byl určen k odborné přípravě zdravotně postižených a **Now** (New Opportunities for Women), který zkoumal, jak by se mohlo usnadnit začlenění žen na trhu práce.

Další změnu priorit ESF přinesla Agenda 2000⁶ a nové programovací období 2000 – 2006, což souviselo se zúžením cílů strukturální politiky z předchozích šesti na tři cíle. Cíl 1 byl určen na pomoc regionům, jejichž rozvoj zaostává, Cíl 2 se zaměřil na podporu hospodářské a sociální koheze oblastí, jež čelí strukturálním obtížím a náplní Cíle 3 byla adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. ESF figuroval ve všech třech cílech jako zdroj finanční pomoci. V roce 2000 byla v rámci programů Společenství zahájena **iniciativa Equal**, jejíž hlavní náplní bylo řešení diskriminace a nerovností na trhu práce, především proti vyloučení na základě pohlaví, rasy, náboženského vyznání, tělesného postižení, věku či sexuální orientace.

V současném sedmiletém programovacím období 2007 – 2013 jsou priority ESF dány novými cíly Konvergence a Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Prioritou je zvýšení přizpůsobivosti pracovníků, podnikatelů a podniků na změny probíhající na trhu práce. V rámci této priority podporuje ESF modernizaci a posilování vlivu institucí, které působí na pracovním trhu⁷. Nadále se také snaží o snížení sociálního vyloučení a diskriminace na pracovištích. V rámci cíle Konvergence pokrývá ESF finančními prostředky až 75%

⁶ Je to akční reformní program přijatý Evropskou komisí 15. července 1997. Reaguje na požadavky vyslovené na zasedání Evropské rady v Madridu v prosinci 1995. Představuje tedy všeobecný dokument o rozšíření a reformě společných politik a zprávu o budoucím financování Unie po roce 1999 v nadcházejícím programovacím období 2000 – 2006. Schválena byla na zasedání Rady v Berlíně v březnu 1999.

⁷ ESF spolufinancoval projekt „Inovace a rozvoj doktorského studia při využití meziuniverzitní spolupráce“ na Ekonomické fakultě VŠB – TU Ostrava, který probíhal od 20. 12. 2006 – 30. 6. 2008, v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Dále ESF financuje odborná školení a realizace projektů v Institutu inovace vzdělávání, který je součástí EKf VŠB – TU Ostrava.

veřejných výdajů na daný projekt a až 50 % financuje projekty v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

2.3 Jednotný evropský akt

Významným mezníkem pro plné dokončení vnitřního trhu a tím zvýšením mobility práce ve Společenství, která byla definována již v Římských smlouvách, byl Jednotný evropský akt (dále JEA). Před JEA vypracovala Komise pod vedením lorda Arthura Cockfielda, komisaře pro obchod, bílou knihu s názvem **Dokončení vnitřního trhu**, známá také jako tzv. Cockfieldova bílá kniha. Tento materiál byl publikovaný 14. června 1985 a popisoval situaci ve Společenství. Poukázalo se zde na přetrvávající omezení a překážky volného pohybu čtyř svobod. Kniha zachytila téměř 300 položek, které rozdělila do tří skupin: na fyzické, daňové a technické bariéry. Sumarizovala zde tedy existující ochranná opatření využívaná členskými státy. Součástí Bílé knihy bylo i stanovené datum konečného dokončení vnitřního trhu, Komise navrhovala 1. leden 1993.

Dohoda o přechodu k vnitřnímu trhu z roku 1986 znamenala v právní úpravě, v sociální oblasti, jen rozšíření textu o čl. 118a⁸ a 118b⁹ Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. Realizace jednotného vnitřního trhu nebyla snadná, praxe nám ukázala, že zejména svoboda pohybu pracovníků není možná bez vyšší harmonizace sociálního zákonodárství v zemích Společenství.

JEA byl podepsán v únoru 1986 a vstoupil v platnost 1. července 1987. Cílem této smlouvy bylo překonat tzv. eurosklerózu¹⁰, jež panovala v tomto období ve Společenství, posílit politický aspekt, podpořit liberalizaci volného trhu a nastartovat proces nadnárodní integrace. Pro projekt stále nedokončeného vnitřního trhu se proto JEA stal klíčovým a to ze dvou důvodů. Konečné datum dokončení společného trhu, tedy 31. prosince 1992, bylo potvrzeno v primárním právu, a také zde byla stanovena povinnost Komise monitorovat a vyhodnocovat

⁸ Čl. 118a upravuje problematiku bezpečnosti práce a ochrany zdraví pracovníků. Cílem Společenství je harmonizace a zlepšení těchto podmínek mezi členskými státy.

⁹ Čl. 118b stanoví, že Komise bude usilovat o rozvoj dialogu mezi managementem firem a zaměstnanci na evropské úrovni, to by mohlo vést k uzavírání příslušných dohod, pokud to budou obě strany pokládat za prospěšné.

¹⁰ Celkově se o 2. pol. 70. a 1. pol. 80. let hovoří jako o etapě „eurosklerózy“, kdy došlo k zbrzdění dynamiky integračního procesu, které vyplývalo z hospodářských obtíží, ale především z neshod ve vývoji vzájemného vztahu mezi principem nadnárodním a mezistátním, na němž bylo Společenství budováno.

skutečný stav realizace jednotného trhu v členských státech. Společný trh byl opětovně definován článkem 13 JEA jako „oblast bez vnitřních hranic“, v níž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu“. Tento výrok pro Evropské společenství znamenal, že pro vytvoření společného trhu je nezbytné zaměřit pozornost na překážky, které omezují volný pohyb zboží, ale také na odstraňování formalit na hranicích, jež zabraňují pohybu osob, služeb a kapitálu.

Dalším důvodem významnosti JEA bylo prosazení změny v mechanismu hlasování. Byla zde potvrzena skutečnost, že Rada bude v otázkách vnitřního trhu rozhodovat kvalifikovanou většinou¹¹. Tento nový systém hlasování se na žádost Velké Británie netýkal otázek hraničních kontrol osob, práv a zájmů osob v zaměstnaneckém poměru a fiskální politiky, kde stále platilo pro přijetí návrhu, aby byl schválen jednomyslně, tj. všemi členskými státy.

Schválením Jednotného evropského aktu došlo k potvrzení vazeb mezi institucionální reformou a integračním posunem v oblasti jednotlivých politik Společenství. Tato smlouva urychlila budování společného trhu a významným faktem pro úspěšnost JEA se stala skutečnost, že během schvalování této smlouvy panovala mezi členskými státy shoda (vyjma Irska a Dánska) a nebránilo to tak jednodušší implementaci do národního práva členů Společenství. JEA a dokončování společného trhu se pozitivně projevilo růstem produktivity práce, vyšším podílem investic, mírným nárůstem HDP i snížením cen.

Celkově se však Evropské společenství nevyznačovalo vysokou migrací pracovní síly, a jeden z velkých problémů, kterému čelili zájemci o práci v rámci Společenství – uznávání kvalifikací, stále nebylo běžnou záležitostí. V roce 1992 tak EU vypracovala „**všeobecný systém pro uznávání odborných kvalifikací**“. Díky tomuto systému, který je založen na principu vzájemné důvěry, měli zájemci o práci v jiné zemi Unie jasný doklad, že mohou vykonávat svoji činnost bez nutnosti dalšího přeškolení či výcviku. Jako příklad z běžné praxe migrace pracovníků EU v 90. letech 20. století až do současnosti mohou ilustrovat na vztahu Francie a Velké Británie, významných to členů Unie.

¹¹ Společenství již nemělo šest členů ale dvanáct, nadále přijímat rozhodnutí jednomyslně bylo proto velmi obtížné. Kvalifikovaná většina byla Smlouvou o EU vymezena jako 71 % (54 hlasů). Blokační menšina byla stanovena na 30 % (23 hlasů, min. 3 státy).

Jestliže občan Velké Británie, který ve své zemi získal diplom instruktora lyžování, a chce vykonávat danou činnost ve Francii, francouzské úřady by měly bez potíží jeho kvalifikaci uznat, stejně jako u francouzských instruktorů. Trénink francouzských lyžařských instruktorů je však obtížný a sehnat dobře placené zaměstnání v horských regionech také není jednoduché, proto se rozhodla francouzská vláda, pod tlakem svých občanů, chránit pracovní místa svých lyžařských instruktorů. Zašla tak daleko, že policie skutečně zadržela instruktory bez francouzského diplomu. Tlak Komise přinutil Francii, aby od těchto praktik opustila a požadovala výjimku ze všeobecného systému pro pět povolání: lyžařští instruktoři, vysokohorští průvodci, instruktoři potápění, instruktoři pro skákání padákem a instruktoři jeskyňáři. Francie však oponovala, že tyto aktivity jsou nebezpečné povahy, a proto musí mít právo požadovat na budoucích instruktorech, aby prošli testem založeným na francouzských standardech. Komise toto umožnila, ale pouze na přechodné období dvou let. Avšak i v roce 2004 se mohli zájemci o práci lyžařského instruktora ve francouzských Alpách setkat s odmítáním ne francouzského certifikátu. Tento příklad nám jasně dokládá, že stále přetrvávají v některých členských státech Unie ochranářské tendence svého pracovního trhu. Evropská komise by proto měla ještě důrazněji prosazovat, již konečně, jednotný vnitřní trh.

[1]

2.4 Charta základních sociálních práv pracujících

Pro zlepšení podmínek na budovaném vnitřním trhu předložil prezident Evropské komise Jacques Delors v roce 1988 koncepci Evropského sociálního prostoru, jehož obsah vymezil těmito třemi body:

1. přijetí Charty základních sociálních práv pracujících,
2. podpora dialogu mezi podnikateli a odbory na evropské úrovni,
3. přijetí statutu Evropské firmy, který by obsahoval ustanovení o účasti pracujících na řízení firem. [2]

Z těchto tří návrhů byla úspěšně přijata koncepce Charty základních sociálních práv pracujících dne 12. prosince 1989 na zasedání Evropské rady ve Štrasburku. Příprava této Charty však probíhala již od roku 1987, a to z iniciativy Belgie, která byla předsedající zemí Společenství. Charta byla přijata pouze jedenácti členskými státy, jelikož Velká Británie Chartu odmítla v jejím znění podepsat. Tento dokument fakticky přejímá určité zásady

Sociální charty přijaté Radou Evropy a konvencí Mezinárodní organizace práce a dokumentů OSN v roce 1961.

Přijatá Charta není po právní stránce závazná, ale definuje zásady evropského pojetí sociální politiky a navazuje na ní akční program, který by měl postupně jednotlivá práva v Chartě legalizovat. Zejména byl zdůrazněn význam práce a jeho postavení ve společnosti. Toto postavení by měly členské státy (kromě Velké Británie) v sociální oblasti respektovat. Charta základních sociálních práv zdůrazňuje, jako jeden z důležitých bodů k sociální spolupráci mezi státy ES, právo na svobodnou volbu povolání, usazování a pohyb pracovníků v rámci Společenství, právo na stejné daně a sociální zabezpečení. Pro doložení tohoto práva v Chartě zde uvádím zkrácený text ke svobodě pohybu pracujících:

„Každý pracující ES má právo na svobodu pohybu po celém území ES s výjimkou omezení vycházejících ze zájmu veřejného pořádku, bezpečnosti či zdravotních zájmů. Svoboda pohybu umožňuje pracujícím využít práva přijmout zaměstnání na kterémkoliv místě Společenství a zaručuje rovné podmínky v možnosti získání zaměstnání, sociální ochraně v hostitelské zemi a pracovních podmínkách. Pro získání těchto pracovních práv Charta doporučuje harmonizovat podmínky pro pobyt ve všech členských zemích, zejména podmínky umožňující spojování rodin, odstraňovat překážky plynoucí z neuznávání diplomů a jiných dokumentů o kvalifikaci a v neposlední řadě zlepšovat životní a pracovní podmínky pracujících v příhraničních oblastech“. [10, str.84]

2.5 Maastrichtská smlouva

Politické změny, které proběhly po roce 1989, především pád Berlínské zdi a konec Sovětského svazu, přinesly podstatné změny i v Evropské unii. V tomto období začala vyvíjet Evropská komise pod vedením J. Delorse politický tlak, který v konečném důsledku vedl k Maastrichtské smlouvě – formálně nazývané jako Smlouva o Evropské unii. Tato smlouva představuje nejintenzivnější prohloubení evropské integrace od Římských smluv, byla uzavřena v únoru 1992 v nizozemském Maastrichtu¹² a vstoupila v platnost 1. listopadu 1993.

¹² Město Maastricht leží v Nizozemsku na řece Maase nedaleko hranic s Německem a Belgií. Toto místo bylo v historii svědkem mnoha bojů a občanských válek, pro Evropu má proto hluboký symbolický význam.

Vedle kapitoly o vytvoření měnové unie, kterou navrhl dle mého názoru zatím nejlepší předseda Evropské komise, Jacques Delors, a jejíž vznik byl naplánován na rok 1999 spolu s vytvořením společné měny euro do roku 2002, což bylo vepsáno také do Maastrichtské smlouvy, se stala největším předmětem sporů právě kapitola sociální politiky. Tyto spory způsobovala Velká Británie, která nechtěla oproti zbylým jedenácti členům Unie tuto kapitolu akceptovat, jelikož její znění mělo vycházet ze Sociální charty práv pracujících, kterou Británie rovněž odmítla. Protože tak hrozilo, že nebude Smlouva přijata vůbec, bylo přijato kompromisní řešení, které přineslo schválení Smlouvy o Evropské unii.

Britské odmítání původní verze Maastrichtské smlouvy bylo vyřešeno přijetím dvou dokumentů o sociální politice. Prvním dokumentem bylo nové znění příslušných kapitol Římské smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství věnovaných sociální politice, které bylo přijato všemi státy. Druhým dokumentem byl protokol o smlouvě, podle něhož jedenáct členů Unie uzavřelo smlouvu o spolupráci v sociální oblasti, která vycházela z Charty základních sociálních práv pracujících. V dalším protokolu se Velká Británie zavazuje, že souhlasí s uzavřením této dohody 11 zemí Společenství. Oba protokoly se staly nedílnou součástí Maastrichtské smlouvy.

Římské dohody byly doplněny o nové oddíly, kterými se rozšiřuje činnost evropského společenství i do oblasti vzdělávání, odborné přípravy, kultury, zdravotnictví a ochrany spotřebitelů na vnitřním trhu. Ke změnám také došlo v úkolech Evropského sociálního fondu, především v oblasti rekvalifikací. Podle nového rozšířeného znění má fond usnadňovat adaptaci pracovníků na změny v průmyslovém sektoru, které zde probíhaly. V ESF došlo k rozdělení finančních prostředků na dvě části. První část byla určena na financování přesídlování pracujících a jejich rekvalifikaci, druhá část směřovala na řešení problémů nezaměstnanosti v zaostalých regionech zemí EU. Nově se také ESF stal součástí společného rozpočtu Společenství, kdy dříve byl financován pouze z dobrovolných příspěvků vlád členských států. Maastrichtská smlouva také ustanovila **vytvoření občanství EU**, které zahrnuje právo na stěhování a bydlení v jakémkoli státě Evropské unie a zároveň i možnost volit v evropských a místních volbách v jakémkoli členském státě. Římské smlouvy pouze upravovaly právo pracovat v jakémkoli členském státě.

Na základě protokolu o sociální politice, které uzavřelo jedenáct států Společenství, kde se dohodly, že budou společně realizovat zásady již zmíněné Charty s využitím mechanismů a institucí Evropského společenství, mohlo dojít k podepsání Dohody o sociální politice. V článku číslo 1 Dohody jsou stanoveny cíle signatářských zemí, jako podpora zaměstnanosti, lidských zdrojů, zlepšení životních a pracovních podmínek, odpovídající sociální péče, rozvíjení dialogu mezi managementem a zaměstnanci a boj proti diskriminaci. V článku č. 2 je upraveno, že signatáři Dohody se budou zaměřovat především na tyto oblasti:

- zlepšování pracovního prostředí v zájmu ochrany zdraví a bezpečnosti pracujících,
- pracovní podmínky,
- informování a konzultace se zaměstnanci,
- rovnost mezi muži a ženami z hlediska jejich možnosti na trhu práce a postavení v zaměstnání,
- integrace osob vyloučených z trhu práce. [2, str.38]

Článek 3 upravuje vztahy managementu a zaměstnanců, resp. odborů působících v organizacích. Posláním Komise je rozšíření spektra konzultací obou partnerů, článek 4 stanoví i možnost uzavírat mezi těmito partnery dohody na úrovni Společenství. V následujícím článku 5 se Komise zavazuje podporovat a koordinovat součinnost mezi signatářskými státy v oblastech sociálněpolitické povahy. Dle Dohody je nezbytné zajistit stejnou výši platů pro muže a ženy při výkonu stejné práce, což je zdůrazněno v čl. 6. To však nebrání signatářským státům přijímat opatření zvýhodňující v příslušných oblastech postavení žen. Článek 7 ukládá Komisi každoročně předkládat zprávu o realizaci cílů uvedených v čl. 1.

Praktická realizace těchto dokumentů nebyla vůbec jednoduchá. Pro jakékoliv opatření týkající se sociální politiky bylo nutné uvést, zda se jedná o opatření ustanovené ve Smlouvě, a tedy i za účasti Velké Británie, či o ustanovení Dohody o sociální politice. Problematické bylo i hlasování v Radě, kdy podle některých ustanovení bylo nutné hlasovat kvalifikovanou většinou, a jindy jednomyslně. Celá situace se však vyřešila po volbách ve Velké Británii v květnu 1997, kdy vítěznou stranou se stala Labouristická strana ve vedení Tonyho Blaira, ta nahradila minulou konzervativní stranu, která se bránila podpisu Dohody. Blaire podepsal Chartu základních sociálních práv v roce 1999.

2.6 Bílá kniha „Evropská sociální politika, cesta vpřed pro Evropskou unii“

Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti byla zveřejněna Evropskou komisí v prosinci 1993. Zde byly vypracovány mezníky pro sladění postupu Unie při vyrovnávání se s problémy evropské nezaměstnanosti v rámci širší hospodářské strategie. Konkurenceschopnost má klíčový význam pro vytváření pracovních míst a tím i blahobytu obyvatel EU. Vydání této Bílé knihy v červenci 1994, zaměřující se na problematiku společné sociální politiky, navazuje na předchozí Bílou knihu a Zelenou knihu o evropské sociální politice, ve které se do diskuze o podobě evropské sociální politiky zapojily členské státy, zaměstnavatelé, odbory i občanské iniciativy či jednotlivci. Na obsahu Bílé knihy se tak podíleli i tito zapojení členové.

Bílá kniha se pokouší formulovat, jak bude Komise přistupovat k příští fázi rozvoje sociální politiky v letech 1995 – 1999. V tomto dokumentu je tedy nastíněn budoucí směr sociální politiky, kterým by se měla EU ubírat nejen v členských státech, ale i v zemích, které do Unie teprve přistoupí. Vydání této knihy šest měsíců před nadcházejícím rozšířením Unie v roce 1995¹³ má rovněž usnadnit vstup nových členů do EU.

Nejvyšší prioritou Bílé knihy bylo zajištění lepších a stabilních pracovních míst. Tomuto cíli se musí přizpůsobit všechna opatření v oblasti zaměstnanosti. Jak se v dokumentu píše, *Unie se příliš dlouho zaměřovala na to, jak zacházet s nezaměstnaností, místo aby se zaměřila na účinné vytváření nových pracovních míst.* Všechny členské státy uznávají, že je zapotřebí dynamických strukturálních změn a větší pružnosti trhu práce, má-li se EU dostat z pasti nízké zaměstnanosti a tím, samozřejmě, i vysoké nezaměstnanosti, která v tomto období panovala v členských státech (**viz Tab. 2.2**). Komise v Bílé knize stanovila sedm oblastí, kterým se mají členské státy zabývat pro uskutečnění daných cílů:

1. zkvalitnění systémů vzdělávání a přípravy na povolání,
2. zvyšování pružnosti uvnitř podniků a pružnosti trhu práce,
3. reorganizace práce na úrovni podniků,

¹³ V roce 1995 se staly novými členy EU Rakousko, Švédsko a Finsko.

4. cílené omezování nepřímých nákladů na pracovní síly, zejména na pracovní síly s nižší kvalifikací,
5. lepší využívání veřejných fondů vyčleněných na boj s nezaměstnaností,
6. konkrétní opatření, týkající se mládeže bez náležité přípravy na povolání,
7. zvyšování zaměstnanosti v souvislosti s novými požadavky. [3]

Tabulka 2.2: Míra nezaměstnanosti v letech 1993 – 1995 v EU 15

území	1993	1994	1995
EU 15	10,0	10,3	10,0
Belgie	8,6	9,8	9,7
Dánsko	9,6	7,7	6,7
Německo	7,6	8,2	8,0
Irsko	15,6	14,3	12,3
Řecko	:	:	:
Španělsko	18,4	19,5	18,4
Francie	11,0	11,6	11,0
Itálie	9,8	10,6	11,2
Lucembursko	2,6	3,2	2,9
Nizozemsko	5,5	6,2	7,1
Rakousko	4,0	3,8	3,9
Portugalsko	5,5	6,8	7,2
Finsko	16,3	16,6	15,4
Švédsko	9,1	9,4	8,8
UK	10,2	9,3	8,5

Zdroj: <http://eurostat.eu>, vlastní zpracování

Článek 8a Smlouvy o Evropské unii dává právo každému občanu Unie svobodně se pohybovat a usazovat na území členských států. V každodenní realitě je toto právo pro některé skupiny obyvatelstva nedosažitelné. Jsou to zejména nezaměstnaní nepobírající podpory, lidé žijící bez sociálních dávek, invalidé či Romové. Tyto skupiny občanů narážejí na praktické i správní překážky, chtějí-li se usadit ve zvolené členské zemi EU. Bílá kniha zde

zdůrazňuje, že je třeba důsledně domyslet pojem občanství Unie a zaměřit se na právní předpisy upravující právo volného pohybu, zejména právo setrvat a usadit se v jakékoliv členské zemi. Je třeba vzít v potaz i nutnost vyhnout se uvalování dodatečných finančních zátěží a nejednotným postupům.

Aby byl vytvořen skutečně evropský trh práce, v němž je volný pohyb osob každodenní skutečností a ne pouhým oprávněním, byla zapotřebí větší návaznost politických opatření než v minulosti. Komise proto navrhla přezkoumat všechny aspekty fungování společného trhu z hlediska volného pohybu osob a vytvořit sbor, který zjišťoval, jaké problémy se objevují, a navrhoval možná řešení. V této souvislosti se Komise pokusila zajistit jasné a snadno přístupné informace všem občanům EU, kteří se chtějí pohybovat v prostoru Unie. Základem se tak stala informační databáze EURES¹⁴.

Komise se v Bílé knize zavazuje, že použije všechny nástroje, aby zajistila skutečnou a účinnou realizaci pravidel volného pohybu práce. Vyhodnotí kroky, které se dosud v Unii podnikly pro vzájemné uznávání diplomů, jejichž cílem je usnadnit volný pohyb studentů a vědeckovýzkumných pracovníků. Zajistí srovnatelnost kvalifikačních předpokladů, výměnu zkušeností a srozumitelnost opatření pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

Předpokladem pro skutečné využívání práva svobodného pohybu a usazování pracovníků v celé Unii je **náležitá ochrana v oblasti sociálního zabezpečení**. Jelikož v členských zemích existují různé přístupy k sociálnímu zabezpečení, tato skutečnost by se negativně dotýkala migrujících pracovníků. Riskovali by, že zcela nebo zčásti přijdou o svá práva, která nabývají podle předpisů aplikovaných jednotlivými státy Unie. Jestliže opustí svou zemi za účelem zaměstnání či trvalému usazení v jiné členské zemi, je tu bohužel velká pravděpodobnost, že zde budou odlišné sociální předpisy týkající se např. důchodů, zdravotního pojištění, podpory v nezaměstnanosti či rodinných přídatků. Proto Komise v tomto dokumentu navrhuje, aby byla provedena rozsáhlá technická revize a přestavba

¹⁴ O činnosti této databáze pracovních míst podrobně informuji ve třetí kapitole této práce.

koordinace ustanovení týkajících se sociálního zabezpečení s cílem udržet krok s vývojem a potřebami lidí a zjednodušit současné úpravy.

Součástí vnitřního trhu práce bez hranic, jak zdůrazňuje Bílá kniha, je i volný pohyb všech legálně usazených občanů třetích zemí za účelem jejich zapojování do hospodářských aktivit. V únoru 1994 vydala Komise sdělení o přistěhovalecké a azylové politice, jež se má stát základem rozsáhlé diskuze, jak využít všech možností vytvořených Maastrichtskou smlouvou k nezbytné koordinaci a vytvoření rámce, kterým by se Unie řídila. Bílá kniha zdůrazňuje, že tato koordinace musí směřovat k výraznému zlepšení postavení občanů třetích zemí, legálně usazených v EU, aby měli srovnatelné možnosti jako občané Unie. Komise bude provádět pravidelné prověrky, kterými prověří jak členské státy ve svých zemích realizují tuto přistěhovaleckou a azylovou politiku. Prověrky se týkaly tureckých pracujících, pracovníků zemí Maghrebu¹⁵ i pracujících ze zemí střední a východní Evropy, s nimiž Unie uzavřela dohody.

2.7 Amsterodamská smlouva

Zásadní obrat pro politiku zaměstnanosti a pro sociální politiku nastal po podepsání Smlouvy o založení Evropského společenství, ve znění přijatém na zasedání Evropské rady v Amsterdamu v roce 1997, kdy byla schválena tzv. Amsterodamská smlouva. Ta vstoupila v platnost 1. května 1999. Ke Smlouvě byla připojena zcela nová kapitola o zaměstnanosti a vůbec poprvé byla politika zaměstnanosti prohlášena za evropský úkol, který byl zakotven do základních dokumentů Evropské unie, a to do článku 2 Smlouvy o založení Evropského společenství a také do článku 2 Smlouvy o Evropské unii. [8, str.35]

Přijetí Amsterodamské smlouvy všemi členy Unie však nebylo jednoduché. Obtížně se mezi členy summitu nacházela shoda právě v otázkách harmonizace sociální politiky s ohledem na společný trh a rozdílnými ekonomickými možnostmi jednotlivých členských států. Významným pokrokem, jak už jsem uvedla výše, bylo přijetí Charty základních sociálních

¹⁵ Maghreb tvoří země severní Afriky: Alžírsko, Libye, Mauritánie, Maroko, Tunisko, Západní Sahara.

práv pracujících Velkou Británií. Tímto mohla být Dohoda přímo začleněna do ustanovení Smlouvy o sociální politice.

Hlavním přínosem Amsterodamské smlouvy bylo zařazení nové kapitoly o zaměstnanosti (hlava VIII, Zaměstnanost), tím byla zdůrazněna politika zaměstnanosti. Tato kapitola vymezuje politiku zaměstnanosti jako oblast společného zájmu a stanoví základní rámec koordinace politik zaměstnanosti. Členské státy souhlasily, že každým rokem bude sestavena koordinovaná strategie zaměstnanosti a podpory kvalifikace, výchovy a flexibility pracovníků a pracovních trhů.

Amsterodamská smlouva zřizuje nový poradní orgán pro zabezpečení koordinace strategie zaměstnanosti, a to **Výbor pro zaměstnanost**. Tento výbor slouží k podpoře společného postupu v otázkách politiky zaměstnanosti a trhů práce členských států. Úkolem Výboru je monitorovat situaci zaměstnanosti v jednotlivých státech Unie a EU jako takové. Každý stát má právo mít ve Výboru své dva zástupce.

2.8 Smlouva z Nice

Na summitu Evropské rady ve francouzském Nice, konaném v prosinci 2000, byl přijat modernizovaný Evropský sociální model, ve kterém je deklarován společný cíl boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení znevýhodněných skupin obyvatelstva Unie. Bylo zde také rozhodnuto, že členské země budou na základě těchto cílů sestavovat své dvouleté národní akční plány boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. EU a členské státy by se měly zaměřit na dosažení těchto čtyř společných cílů:

1. usnadnit účast v zaměstnání a přístup ke zdrojům, právům, zboží a službám všem lidem,
2. prevence rizika sociálního vyloučení,
3. pomoc nejvíce ohroženým skupinám obyvatelstva,
4. mobilizace všech stran účastnících se boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. [8, str.65]

Smlouva z Nice ustanovuje nový výbor - **Výbor pro sociální ochranu**. Tento výbor je stejně jako Výbor pro zaměstnanost poradním orgánem, který byl vytvořen za účelem posílení spolupráce mezi členskými státy v oblasti sociální ochrany. Výbor se skládá ze dvou členů jmenovaných každým členským státem.

Kromě revize stávajících smluv v důsledku přijetí dalších 11 zemí střední a východní Evropy do Evropské unie, byl v Nice přijat i Evropský sociální program, který definuje priority sociální politiky na další pětileté období. Další významný dokument, jenž byl na summitu přijat, byla **Charta základních práv občanů EU**. Tato charta se skládá z několika částí a obsahuje občanská, politická, ekonomická, sociální a společenská práva, která byla až doposud uvedena v různých mezinárodních, evropských nebo národních dokumentech.

Po vstupu Smlouvy z Nice v platnost můžeme zařadit mezi nejdůležitější otázky sociální politiky debaty o praktickém naplňování tzv. Lisabonské strategie¹⁶. Ta deklaruje zachování vysokých sociálních a environmentálních standardů, jako např. přenositelnost nároků na penzijní připojištění při naplňování svobody volného pohybu osob, vytváření flexibilních pracovních trhů a adresnější pomoc potřebným.

2.9 Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva byla podepsána 13. prosince 2007 v hlavním městě Portugalska, Lisabonu. Ratifikace smlouvy probíhala v některých členských státech velmi komplikovaně, včetně České republiky. V platnost proto vstoupila až po dvou letech a to 1. prosince 2009. Základním cílem této smlouvy je aktualizace některých základních pravidel fungování Evropské unie. Hlavním důvodem pro vypracování nové smlouvy Komise zdůvodňuje tím, že *v dnešním globalizovaném světě dochází k novým problémům, které dříve neměly tak rychlý vývoj*. Mezi hlavní příčiny vzniku Lisabonské smlouvy uvádí demografické změny, změny klimatu, potřeba udržitelných energetických zdrojů a nové bezpečnostní politiky.

¹⁶ Strategie rozvoje Evropské unie v období 2001 až 2010 přijatá na zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000. Cílem bylo stát se nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou ekonomikou světa založenou na znalostech, která je schopná udržitelného rozvoje a nabízí stále více lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnost.

Lisabonská smlouva v sociální politice potvrzuje předchozí články uvedené v minulých smlouvách, pouze mění jejich číslování. Například bývalý článek 39 Smlouvy o ES uvádějí, že volný pohyb pracovníků zahrnuje jakoukoli diskriminaci mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, je přečíslen na článek 45.

Mezi sociálními cíli Unie stanovenými v Lisabonské smlouvě patří vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství, kde je plná zaměstnanost a dochází ke společenskému pokroku. EU má tu pravomoc koordinovat hospodářskou politiku a politiku zaměstnanosti členských států, což jí umožňuje dát do souladu i jejich sociální politiky. Lisabonská smlouva obsahuje přímo ustanovení, podle kterého musí členské státy při vymezování všech svých politik přihlížet k sociálním otázkám, jako např. podpora vysoké úrovně zaměstnanosti, přiměřená sociální ochrana, boj proti sociálnímu vyloučení apod.

Ve Smlouvě se také uznávají základní lidská práva, jelikož **nabyla právní moci Listina základních práv EU**. V Listině jsou vyjmenována práva a zásady, které se přímo týkají sociální oblasti. Jedná se například o právo pracovníků na informování a projednávání v podniku, právo na kolektivní vyjednávání, právo na přístup k bezplatným službám zaměstnanosti, právo na ochranu v případě neoprávněného propouštění, právo na přístup k sociálnímu zabezpečení a sociální pomoci. Každý občan Unie může, dle Listiny, svobodně hledat zaměstnání, pracovat, usadit se nebo poskytovat služby v kterémkoli členském státě. Příslušníci třetích zemí, kteří mají oprávnění pracovat na území členských států, mají nárok na stejné pracovní podmínky jako občané Unie. [20]

3 ČR a pracovní trh EU

3.1 Česká republika a její začleňování do vnitřního trhu

Po přelomové „sametové revoluci“ v listopadu 1989 považovala většina české společnosti, vedle obnovení demokracie a tržní ekonomiky, za zcela logický krok také „návrat do Evropy“, což bylo také heslo Občanského fóra v prvních svobodných volbách. Většina občanů si přála brzký návrat na pozici, kterou zastávalo Československo před 2. světovou válkou, kdy mělo přední postavení v evropské politice. Znovuzačlenění do evropských struktur, k nimž Česko náleží historicky, kulturně i civilizačně, patří proto po roce 1989 mezi klíčové body naší formující se zahraniční politiky. Zájem o přidružení se k Evropské unii projevovaly i další státy střední a východní Evropy. Již v Římských smlouvách je jasné stanoveno, že každý evropský stát může požádat, aby byl přijat za člena Společenství (článek 237). Avšak nikdy v unijní minulosti neprojevovaly zájem o členství země, které byly tak ekonomicky vzdálené standardům EU.¹⁷ [15]

Již v roce 1990 se podařilo federální vládě dohodnout vstup Československa do Rady Evropy a postupně zahájila, spolu s Polskem a Maďarskem, jednání o přidružení k Evropskému společenství. Tyto tři státy, dokázaly na základě Visegrádské smlouvy¹⁸ svou připravenost nalézt cesty k širší a hlubší spolupráci, což braly jako nejlepší přípravu na zapojení do Společenství, oproti jiným státům z bývalého Sovětského svazu. [12]

Jeden z prvních významných dokumentů uzavřených mezi Uníí a Českou republikou (v té době ještě Československem) byla **Evropská dohoda o přidružení**, jež byla podepsána v prosinci 1991¹⁹. Dohoda byla uzavřena na základě článků 238 a 228 Smlouvy o ES, jde tedy

¹⁷ Do té doby poslední rozšíření, k němuž došlo v roce 1995 zahrnovalo přijetí Rakouska, Švédska a Finska. Tyto země ještě před přijetím do Unie zavedly u sebe velkou část legislativy vnitřního trhu a již dříve participovaly na obchodních stycích se stávajícími členy EU. Rozšíření v 80. letech se týkalo Řecka, Španělska a Portugalska. Znamenalo to sice přijetí relativně ekonomicky méně vyspělých zemí, ale všechny měly zachovány základy tržní ekonomiky a v okamžiku vstupu nebyly na tak nízké ekonomické úrovni jako většina zemí střední a východní Evropy.

¹⁸ Po setkání na zámku Visegrád u Budapešti v únoru 1991 se označují Maďarsko, Polsko, ČR a Slovensko jako státy Visegrádské skupiny. Tato integrace vznikla s cílem prohloubit regionální spolupráci tří (a později čtyř) středoevropských zemí, posílit identitu středoevropského regionu a povzbudit vzájemné kontakty mezi jeho obyvateli. K prvním cílům patřila také plná integrace do Společenství.

¹⁹ V prosinci 1991 byla podepsána Evropská dohoda mezi ES a Československem, která však kvůli rozdělení ČSFR na dva samostatné státy - Českou republiku a Slovenskou republiku – nebyla ratifikována a nikdy nevstoupila v platnost.

o právní dokument na jehož základě se dokládá vztah mezi EU a asociovanou zemí. Přijetí je podmíněno souhlasem Evropské rady a Evropského parlamentu a podléhá také ratifikaci ve všech členských státech. Evropskou dohodu tak můžeme charakterizovat jako zvláštní druh asociační dohody, která podporuje nejen ekonomické, ale i sociální navázání vztahů se zeměmi západní Evropy.[4]

Dohoda se především zaměřovala na postupnou liberalizaci obchodu, která měla vyústit ve zcela volný pohyb průmyslového zboží mezi oběma stranami během desetiletého období, počínaje začátkem roku 1992. K podpisu Evropské dohody mezi ES a Českou republikou tak došlo až v říjnu 1993. Hlavním záměrem tedy bylo vytvořit pásmo volného obchodu, a to odstraněním obchodních bariér, především cel a kvót. Přesto však byla pro členské země EU v citlivých oblastech jako zemědělství, textil, uhlí a ocel přijata některá speciální opatření na ochranu jejich trhu. Jednotlivé složky Evropské dohody jsou uvedeny v **Příloze 4 – Schéma struktury Evropských dohod**.

Evropská dohoda ale také chránila členy Unie v oblasti volného pohybu pracovníků, jelikož na základě Dohody byla i zde zachována určitá omezení. České republice tak pouze garantovala, že čeští pracovníci legálně zaměstnaní v některém členském státě Unie i pracovníci Unie legálně zaměstnaní v ČR, nebudou diskriminováni a bude se s nimi zacházet stejně jako se zaměstnanci přijímajícího státu. Rozhodnutí o možnostech zaměstnávání českých pracovníků a pracovníků z dalších zemí střední a východní Evropy však zůstávalo nadále plně v kompetenci jednotlivých členských států a bylo regulováno bilaterálními dohodami.[15]

Součástí Evropských dohod se také stala postupná liberalizace sektoru služeb a pohybu kapitálu. Firmy ze SVE²⁰ měly od uzavření Dohody možnost podnikat na území druhé strany za stejných podmínek jako domácí podnikatelské subjekty a rovněž se mohly ucházet o veřejné zakázky v členských státech Společenství. Česká republika a ostatní signatářské státy se v Dohodě zavázaly, že budou postupně přizpůsobovat svou legislativu právnímu řádu ES, a to včetně pravidel hospodářské soutěže, ochrany duševního, průmyslového a obchodního

²⁰ Země střední a východní Evropy mající zájem o vstup do EU.

vlastnictví. Na oplátku členové Společenství přislíbili ekonomickou, finanční a technickou pomoc a další zlepšení obchodních podmínek v případě, že země SVE zrealizují ekonomické, politické a právní reformy. [11]

Tabulka 3.1: Evropské dohody

Země	Podpis Evropské dohody	Vstup dohody v platnost	Oficiální žádost o členství v EU
Bulharsko	březen 93	únor 95	14.12.1995
Česko	říjen 93	únor 95	17.1.1996
Estonsko	červen 95	únor 98	24.11.1995
Maďarsko	prosinec 91	únor 94	31.3.1994
Lotyšsko	červen 95	únor 98	13.10.1995
Litva	červen 95	únor 98	8.12.1995
Polsko	prosinec 91	únor 94	5.4.1994
Rumunsko	únor 93	únor 95	22.6.1995
Slovensko	říjen 93	únor 95	27.6.1995
Slovinsko	červen 96	únor 99	10.6.1996
Turecko	září 63	prosinec 64	14.4.1987
Malta	prosinec 70	duben 71	16.7.1990
Kypr	prosinec 72	červen 73	3.7.1990

Zdroj: [4], vlastní zpracování

Na základě uzavřené Evropské dohody mezi Unií a Českou republikou mohu konstatovat, že se česká ekonomika začala pomalu zapojovat do prostředí jednotného vnitřního trhu, převážně v oblasti obchodu. Díky harmonizaci české legislativy s unijní, zatím však v omezené míře, si české firmy začaly postupně zvykat na zcela odlišné a konkurenčně náročné podnikatelské prostředí. Evropská dohoda se tak stala prvním krokem v procesu integrace české ekonomiky do tohoto prostředí, avšak sama neobsahovala žádný závazek členských zemí jednat o členství, ani tyto podmínky nijak neupravovala. [15]

Činnosti Komise v oblasti rozšiřování Unie vyvrcholily přípravou materiálu s názvem **Směrem k užší spolupráci se zeměmi SVE**, jež byl představen na summitu Evropské rady v Kodani konaném ve dnech 21. – 22. června 1993. Hlavním výsledkem tohoto summitu z hlediska rozšiřování byla definice tzv. **kodaňských kritérií**. Splnění těchto stanovených kritérií, které ještě v roce 1995 rozšířila na zasedání Evropské rady v Madridu, Unie vyžadovala a vyžaduje i dnes pro vstup kandidátských států do EU. [4]

Kodaňská kritéria vyžadují, aby každá kandidátská země měla:

1. zajištění stability svých institucí zaručující demokracii, právní stát, dodržování lidských práv a práv menšin,
2. fungující tržní ekonomiku a schopnost se vyrovnat s konkurenčním prostředím vnitřního trhu,
3. schopnost převzít závazky plynoucí z členství (tzv. převzít veškerou unijní legislativu), zejména co se týče cílů politické, hospodářské a měnové unie,
4. schopnost uvést v platnost pravidla a postupy Unie,
5. vytvořené podmínky pro svoji integraci přizpůsobením svých správních struktur.

Kromě splnění těchto kritérií musí být sama EU schopna integrovat nové členy, potřebuje zajistit, aby orgány a veškeré rozhodovací procesy zůstaly nadále účinné a odpovědné i po vstupu nových států.

3.1.1 Bílá kniha „Příprava zemí střední a východní Evropy na začlenění do vnitřního trhu Unie“

Zpřesnění a další konkretizaci předvstupní strategie pro kandidátské státy v oblasti vnitřního trhu přinesla tato Bílá kniha z roku 1995. Byla přijata na zasedání Evropské rady ve francouzském Cannes uskutečněném ve dnech 26. – 27. června 1995. Tento dokument sloužit kandidátským státům jako „průvodce“ v procesu začlenění se do struktur EU. Pro žádný kandidátský stát usilující o členství nebyla v nikdy v minulosti vytvořena tak důkladná a

přehledná pomůcka, jejímž hlavním úkolem bylo usnadnění orientace ve složité a rostoucí legislativě vnitřního trhu.

Bílá kniha se skládá ze dvou částí: v první části se analyzují důvody vedoucí k přijetí tohoto dokumentu a druhá část je zaměřena na podrobný výpis všech právních aktů, které se týkají vnitřního trhu. Kandidátské státy se zde seznamují s právními úpravami zajišťující čtyři základní ekonomické svobody, upravují se zde pravidla hospodářské soutěže a další politiky dotvářející podobu vnitřního trhu. V **Příloze 1** uvádím přehled legislativy vnitřního trhu, který odpovídá jejímu stavu z poloviny roku 1995.

Evropská komise zveřejnila v červenci 1997 posudek na Českou republiku a dalších devět zemí střední a východní Evropy a Kypr. Tento posudek se týkal postupu v přijímání legislativy vnitřního trhu vymezené v Bílé knize. Výsledky Česka dle Komise byly tehdy velmi nevyrovnané. Vysoce dobré hodnocení se týkalo liberalizace pohybu kapitálu, dokonce jsme v této oblasti přesáhli rozsah závazků, které ČR převzala v rámci Evropské dohody. Posun v přebírání legislativy byl Komisí označen jako „uspokojivý“. V oblasti bankovníctví však stále přetrvával velký podíl bank kontrolovaných státem, přičemž Komise na tento stav již dlouhodobě upozorňovala. Jako příklad rozhodnutí Česka, které bylo v rozporu s obsahem asociační dohody, zmiňuje Komise zavedení dovozních depozit, o němž v rámci ozdravných ekonomických opatření rozhodla vláda v dubnu 1997²¹. [15]

V oblasti volného pohybu osob EK velmi pozitivně hodnotila rovné zacházení s pracovníky ze zemí EU, kteří legálně pobývají v Česku. Dle Komise bylo dosaženo pokroku v oblasti přebírání zásad vzájemného uznávání diplomů a vysvědčení o nabyté kvalifikaci, tento bod však Komise dále neupřesnila. Další hodnotící zprávy Komise o dosaženém pokroku, nejen v oblasti volného pohybu osob, již nejsou po ČR tak optimistické. Každoroční Pravidelné zprávy EK o dosaženém pokroku kandidátských států stále zdůrazňovaly, že na české straně neustále chybí právní rámec pro vzájemné uznávání diplomů a vysvědčení o nabyté kvalifikaci vycházející z pravidel Unie. Připravenost Česka se však postupně zlepšovala, což

²¹ Na základě zavedení těchto depozit bylo zcela jasné, že česká vláda podcenila význam této otázky pro Unii, která proti tomuto schématu již dlouhodobě silně protestovala. Ke zrušení depozit přinutila vládu v srpnu 1997 až jejich malá účinnost a možná hrozba arbitráže ze strany EU. [15]

se odrazilo zejména v Pravidelné zprávě z roku 2002, tedy těsně před ukončením vstupních jednání.

3.2 Přístupová jednání mezi ČR a EU

Evropská unie oficiálně otevřela rozšiřovací rozhovory s kandidátskými zeměmi dne 30. března 1998. Následující den ČR, spolu s dalšími pěti členy první skupiny kandidátů²², zahájila první fázi vstupních jednání, která měla vést k plnému začlenění do Unie. Tato jednání se ukázala jako velmi obtížná a představovala významný test pro kandidátské země, jak zdůraznil i náš hlavní vyjednavatel Pavel Telička.

V roce 1999 směřovalo více než 66 % českého zahraničního obchodu do Evropské unie. Vláda České republiky vypracovala zvláštní „komunikační strategii“ za účelem co nejlépe informovat veřejnost o všech otázkách týkajících se Unie, neboť ta se měla o vstupu ČR do Evropské unie vyjádřit ve zvláštním referendu. Česká vláda považovala vstup do EU za svůj prvořadý cíl, velmi podrobně kontrolovala veškeré přípravy a v květnu 2000 schválila „Národní program přípravy na členství v Evropské unii“. [12]

Přístupová jednání byla rozdělena do dvou hlavních fází. První etapa, **tzv. screening**, se soustředila na porovnání legislativy EU s právním rámcem kandidátského státu v jednotlivých oblastech. Do této části vstupních rozhovorů vstoupily všechny kandidátské státy. Zástupci Evropské komise měli za úkol představitelům kandidátských zemí podrobně vysvětlit danou oblast *acquis* a poté prostřednictvím bilaterálních rozhovorů zjišťovali, v jakém stavu se národní legislativa nachází. Celé *acquis* bylo pro potřeby screeningu a dalších jednání rozděleno do **31 kapitol**²³. Výsledky screeningu sloužily Komisi jako podklad pro druhou fázi přístupového jednání. To představovalo již samotné formální vyjednávání o

²² Kypr, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Polsko a ČR

²³ Jde o tyto kapitoly: 1. Volný pohyb zboží, 2. Volný pohyb osob, 3. Volný pohyb služeb, 4. Volný pohyb kapitálu, 5. Právo obchodních společností, 6. Soutěžní politika, 7. Zemědělství, 8. Rybolov, 9. Dopravní politika, 10. Daně, 11. Hospodářská a měnová politika, 12. Statistika, 13. Sociální politika a zaměstnanost, 14. Energetika, 15. Průmyslová politika, 16. Malé a střední podniky, 17. Věda a výzkum, 18. Školství, odborné vzdělávání a mládež, 19. Telekomunikace a informační technologie, 20. Kultura a audiovizí, 21. Regionální politika a koordinace strukturálních instrumentů, 22. Životní prostředí, 23. Ochrana zdraví a spotřebitele, 24. Spolupráce v oblasti justice a vnitřních vztahů, Schengen, 25. Celní unie, 26. Vnější vztahy, 27. Společná zahraniční a bezpečnostní politika, 28. Finanční kontrola, 29. Finanční a rozpočtová ustanovení, 30. Začlenění do institucí Unie, 31. Ostatní záležitosti

specifických podmínkách naplnění jednotlivých kapitol *acquis*. Tato fáze se týkala pouze užší skupiny zemí – tzv. lucemburské skupině²⁴ a soustředila se zejména na tzv. přechodná období.[11]

Uzavírání jednotlivých kapitol *acquis* bylo pro kandidátské státy velmi časově i legislativně náročné. Do konce roku 1998 Česká republika předběžně uzavřela²⁵ celkem tři kapitoly. Během roku 2000 se podařilo uzavřít pouze tři kapitoly, v roce 2001 však nastal výrazný posun a ČR uzavřela jedenáct kapitol – jednalo se o kapitoly obsahující klíčovou legislativu vnitřního trhu (Volný pohyb osob, Volný pohyb služeb, Volný pohyb kapitálu, Právo obchodních společností, Daně, Sociální politika a zaměstnanost, Energetika, Životní prostředí, Spolupráce v oblasti justice a vnitřních věcí, Schengen a Finanční kontrola).[15]

Kandidátské státy v jednáních požadovaly přechodná období zejména v takových oblastech *acquis*, jež představovaly značné časové nároky na adaptaci a vysoké požadavky na finanční náklady, např. v oblasti životního prostředí, energetiky a infrastruktury. V kapitolách týkajících se vnitřního trhu či hospodářské soutěže Evropská komise obvykle nebyla ochotna akceptovat tato přechodná období, nebo jen po velice omezenou dobu.

3.3 Přechodná období týkající se mobility pracovních sil u východního rozšíření

Přechodná období nejsou v historii Unie ničím novým. Jsou používána jako obvyklý nástroj užívaný v procesu rozšiřování. Jejich hlavní smysl spočívá v pomoci kandidátským státům k mnohem efektivnějšímu a méně problematickému začlenění do struktur EU. Pro stanovení časového trvání a délky přechodných období jsou předem Unií určena pravidla. Opatření zavedená v rámci těchto období nesmí pozměňovat stávající pravidla a politiky EU. Přechodná období pro kandidátské státy mohou uplatnit i jednotlivé členské státy či Unie jako celek.

²⁴ K této skupině zemí patřily: Česká republika, Maďarsko, Polsko, Slovinsko, Estonsko a Kypr. V červenci 1997 vyhodnotila EK tyto země jako nejlépe připravené pro vstupní jednání.

²⁵ Termín „předběžné uzavření“ znamená, že země buď již plně přejala legislativu EU nebo se k tomuto kroku velmi přiblížila a dává tak záruku, že v dohledné době svůj závazek splní.

Ačkoliv Evropské dohody měly za cíl podporovat plné začlenění kandidátských států do vnitřního trhu, oblast volného pohybu pracovníků a služeb byly tradičně oblastmi, ve kterých si chtěly členské státy zachovat určitá omezení. Dohody tedy nezakládaly právo na volný přístup na pracovní trhy členských států, podporovaly však vznik bilaterálních dohod o výhodnějších podmínkách a umožňovaly i koordinaci sociální ochrany. Dvojstranné dohody nejvíce využívalo Německo²⁶, v menší míře i Rakousko, Švédsko, Řecko a Itálie. V ostatních členských státech podléhali občané kandidátských zemí stejným pravidlům jako občané třetích zemí. Určité volnější podmínky Evropské dohody umožňovaly osobám samostatně výdělečně činným, přesto se i na ně působila jedna z velkých pracovních bariér, jelikož se na ně nevztahovala legislativa vnitřního trhu při uznávání odborných kvalifikací.

V průběhu vyjednávání se zúčastněné strany dohodly, že i po přístupu nových členských států do EU bude možné odsunout plný volný pohyb pracovních sil až na dobu vypršení přechodného období. To prakticky znamenalo, že pro většinu států z východního rozšíření se v oblasti mobility práce nic nezměnilo. Přechodná období pro volný pohyb osob byla ve Smlouvě o přistoupení stanovena na dobu sedmi let (**tzv. že definitivně končí dne 30. dubna 2011**) a vztahovala se na všechny přistoupivší země střední a východní Evropy (označovaných souhrnně EU 8). Malta a Kypr byli podle oficiálních prohlášení z ekonomických, geografických i demografických důvodů z aplikace přechodných období vyloučeni. Občané Malty a Kypru měli již v minulosti relativně volný přístup na pracovní trhy EU 15, především do Velké Británie a neprocházeli ekonomickou transformací jako ostatní země střední a východní Evropy. [14]

Na krátkozrakost přechodných opatření, které aplikovala většina „starých“ členských států, upozorňovali nejen evropští podnikatelé a jejich svazy, ale i nezávislé výzkumy. Ve všech státech Evropy dochází ke snižování přirozeného přírůstku obyvatelstva a všechny tyto země jsou závislé na přílivu pracovníků z dalších zemí, pokud chtějí udržet svůj ekonomický růst a prosperitu. Podle zprávy OSN bude západní Evropa v příštích desetiletích ročně potřebovat milióny nových pracovních sil. Studie, kterou si nechala v roce 2000 zpracovat Evropská komise, zjistila, že po rozšíření by mohlo hledat práci v zemích EU pouze 70 tisíc osob,

²⁶ Německo uzavřelo bilaterální dohody s Bulharskem, ČR, Estonskem, Maďarskem, Litvou, Lotyšskem, Polskem, Rumunskem, Slovenskem a Slovinskem.

přičemž po deseti letech by tento přesun poklesl na polovinu. Podle zprávy EK z roku 2001 se odhaduje, že pohyb osob mezi SVE a západní Evropou (i v případě, že by neexistovala žádná omezení) by byl nižší než 1 % praceschopného obyvatelstva. Tyto studie tedy jasně prokazují, že rozhodnutí o aplikaci přechodných opatření vládami EU 15 byla jasně politická, jelikož převážná většina obyvatel EU 15 měla z masivního přesunu pracovníků z nových členských států EU ty největší obavy, viz **Tab. 3.2** [5]

Tabulka 3.2: Obavy občanů zemí EU z důsledků rozšíření (rok 2001)

Zvětší se počet přistěhovalců, kteří budou hledat práci	55%
Nezaměstnanost bude vyšší	53%
Náklady na podporu nových zemí budou příliš vysoké	44%
Organizovaný zločin se rozšíří	44%
Rozšíří se pašování drog	42%
Hodnota eura poklesne	34%
Prostředky, které dostává naše země z evropského rozpočtu, se zmenší	31%
Riziko nepoctivé konkurence ze strany nových zemí se zvětší	26%

Zdroj: [5], vlastní zpracování

Přechodná období byla rozdělena do tří fází až na 7 let, tedy na **model 2+3+2**. Tento tří fázový model spočíval v tom, že členské státy EU 15 v první fázi, tj. do konce období dvou let, měly právo regulovat přístup na svůj pracovní trh uplatňováním národních opatření²⁷. Opatření, která členské země přijímala nemusela být formálně hlášena Komisi. V případě, že pracovník z EU 8 získal legálně pracovní povolení na daném trhu práce, vztahoval se na něj princip rovného zacházení nejen v záležitostech odměny za práci, ale i v přístupu k sociálním a daňovým výhodám. Jelikož na uplatňování právních předpisů Společenství o koordinaci systémů sociálního zabezpečení se nevztahují žádná přechodná omezení.

²⁷ Toto pravidlo se nevztahuje na občany EU 8, kteří již ve „starých“ členských státech po vstupu země do EU legálně pracovali a to nejméně 12 po sobě jdoucích měsíců. Volnost jejich pohybu se však netýká na další jiné země, které restrikce uplatňují. Bez ohledu na to jestli státy EU 15 restrikce uplatňují či nikoli, musí upřednostňovat v přístupu na své pracovní trhy ty pracovníky, kteří jsou občany EU 8, před příslušníky třetích zemí.

Komise měla za povinnost vypracovat před koncem první fáze zprávu, podle které měla Rada přehodnotit funkčnost a nutnost existence přechodných období i v další fázi. Míra rozhodnutí o uplatňování přechodných opatření však byla ponechána na samotných členských státech EU15. Před začátkem druhé fáze, tedy před 1. květnem 2006, musely státy EU, které chtěly v této fázi nadále uplatňovat své restriktce, o nich informovat Komisi. Smlouva o přistoupení také uvádí, že státy, jež opustí od uplatňování přechodných období mohou svůj postup znovu přehodnotit a znovu omezení zavést. Jako důvod je možné uvést např. vážné narušení nebo nebezpečí vážného narušení trhu práce.

Zachování přechodných opatření i po skončení druhé fáze muselo být podle smluvních podmínek odůvodněno vážným narušením podmínek na trhu práce a oznámeno Komisi. Příslušné ustanovení Smlouvy o přistoupení tak opět jako legitimní důvod zachování ochranného období uvádí i možnost vážného narušení trhu práce v členské zemi, což v podstatě umožňuje všem státům EU 15 uplatňovat přechodná opatření po celé sedmileté období. Takové chování je dle Smlouvy recipročně umožněno i nových členským státům.

3.3.1 Aplikace přechodných opatření jednotlivými státy

Pro zjednodušení můžeme rozdělit státy EU 15, které v první fázi aplikovaly přechodná opatření do tří skupin podle míry a způsobu aplikování restrikcí vůči novým členským státům.

1. První skupinu tvoří **Belgie, Dánsko, Francie, Finsko, Německo, Španělsko, Řecko a Lucembursko**. Tyto státy striktně uplatňovaly na občany EU 8 totožná omezení jako na občany třetích zemí. Nezbytností pro pracovníky z nových členských zemí bylo pracovní povolení, které mohli získat až po přezkoumání, zda dané pracovní místo nemohlo být obsazeno občanem z daného státu nebo pracovníkem z jiného státu EU15 (tzv. nationality test).
2. Druhou skupinu států tvořily **Itálie, Portugalsko, Rakousko a Nizozemsko**, ty zavedly podobné restriktivní opatření jako první skupina, ale zároveň stanovily kvóty pro maximální počet pracovníků z nových členských zemí, kteří mohou přijít na jejich pracovní trh.

3. Do třetí skupiny zařazujeme **Velkou Británii, Irsko a Švédsko**. Jsou to země, které již od počátku vstupu nových členů do EU neuplatňovaly žádná přechodná omezení a umožnily tak volný přístup na své trhy práce. Velká Británie a Irsko pouze omezily okamžitý přístup ke svému sociálnímu systému. Švédsko otevřelo svůj pracovní trh zcela, tedy i přístup k sociálnímu zabezpečení. V současnosti uplatňují přechodná opatření již jen dva členské státy EU, a to **Rakousko a Německo**, které využily poslední možné etapy pro uplatňování omezení volného pohybu pracovníků. Německo uvolnilo svůj trh práce alespoň pro nedostatkové pozice a absolventy německých škol a od 1. ledna 2009 zjednodušilo postup pro získání povolení zaměstnání pro absolventy vysokých škol obecně. Od 1. ledna 2008 v Rakousku platí seznam profesí, u kterých je zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Dánsko a Norsko²⁸ odstranilo přechodné období vůči EU 8 s účinností od 1. května 2009. Od července 2008 otevřela občanům ČR svůj pracovní trh i Francie. Ostatní státy EU 15 přechodná opatření neaplikují, viz **Příloha 2 - Přechodná opatření vůči ČR**. [14]

Vzájemnou dohodou mezi osmi novými státy Unie byly pracovní trhy ihned po vstupu zpřístupněny (i přesto, že Smlouva o přistoupení de facto umožňuje aplikovat i mezi těmito státy přechodná období). Čeští občané se tedy od 1. května 2004 mohou bez omezení ucházet o pracovní místo v Polsku, Slovensku, Maďarsku, Slovinsku, Litvě, Lotyšsku a Estonsku. Bez omezení mají občané přístup i na kyperský trh práce, Malta uplatňuje automatický systém vydávání pracovních povolení.

Česká vláda je obecně odpůrcem zavádění přechodných opatření, argumentuje ekonomickými výhodami volného pohybu pracovníků (růst HDP, vznik nových pracovních míst), jenž přineslo otevření pracovních trhů ve Velké Británii, Irsku i Švédsku. Dalším oprávněným argumentem je i možný růst černého trhu práce. Volný pohyb osob byl také jedním z priorit českého předsednictví v Radě EU v první polovině roku 2009, což bylo plně v souladu s naším mottem „**Evropa bez bariér**“.

²⁸ Dohoda o Evropském hospodářském prostoru, která vstoupila v platnost v r. 1994 umožňuje třem státům ESVO (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) podílet se na vnitřním trhu EU. Úprava volného pohybu pracovníků platí i pro Švýcarskou konfederaci na základě Protokolu k Dohodě mezi ES a Švýcarskou konfederací. Přechodná období zde budou nejpozději ukončena dne 30. dubna 2011.

3.4 Mobilita práce v ČR před vstupem do EU

Migrace se stala po vzniku samostatné České republiky důležitým faktorem určujícím demografický, sociální a ekonomický vývoj našeho státu. Ve srovnání s předchozím totalitním režimem, ve kterém bylo nemyslitelné i svobodně cestovat, natož pracovat v jiné než „spřátelené“ komunistické zemi²⁹, se Česko stalo zemí s vysokým migračním potenciálem.

Nejvyšší počet pracovních imigrantů v roce 2002 přicházel z východních zemí Evropy. Průzkumy ukazují, že většina pracovníků ze zahraničí zde přicházela s úmyslem rychle si vydělat adekvátní sumu peněz, a poté se vrátit do své vlasti. Avšak tento trend se pomalu měnil a Česko již dnes není pouze zemí tranzitní, ale zemí rezidentskou. Dva roky před vstupem do Unie bylo v ČR více než 231 tisíc osob s povolením trvalého pobytu a pobytu nad 90 dní (jejich počet se tak oproti roku 1992 zvýšil až 4,6 krát). Největší podíl na tomto počtu z hlediska země původu měli obyvatelé Slovenska³⁰, Ukrajiny, Vietnamu a Polska. Podrobná čísla o migraci do ČR v roce 2002, viz **Příloha 3 – Vývoj počtu platných povolení vydaných cizincům v roce 2002**. Počet občanů z původní EU 15 s povolením k pobytu v ČR vzrostl v období 1994 – 2003 pouze o necelé 2 tisíce (z 12,5 tis. na 14,4 tis.).

Čeští občané před vstupem do Evropské unie vyjížděli za prací převážně do našich sousedních zemí – Německa a Rakouska. Česká republika s těmito zeměmi uzavřela **tzv. bilaterální dohody**, které nabývaly několika forem:

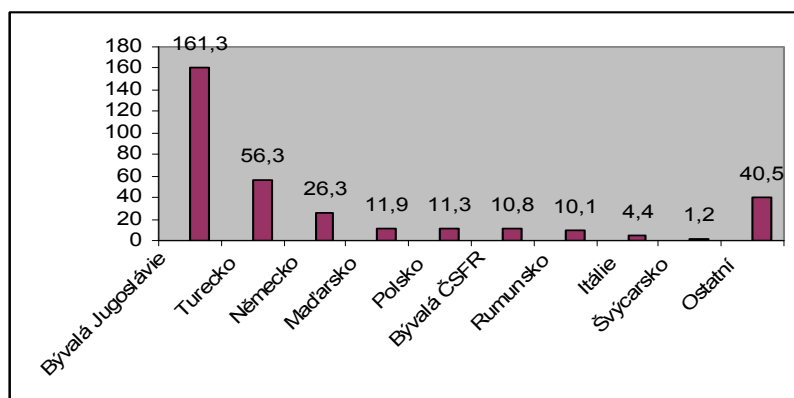
- sezónní práce (max. 3 měsíce v roce),
- pendlerství,
- smluvní práce,
- vzájemné zaměstnávání občanů za účelem zdokonalování jazykových a odborných znalostí a schopností.

²⁹ Od roku 1948 – 1989 emigrovalo z českých zemí okolo 450 tisíc obyvatel, zároveň však byli přijati pracovníci z Kuby a zejména z Vietnamu (asi 100 tisíc), to dalo základ dnešní početné vietnamské komunitě v Česku.

³⁰ Obyvatelé Slovenska mají od rozpadu federace zcela volný přístup na český trh práce, nutná je pouze registrace na českém úřadu práce.

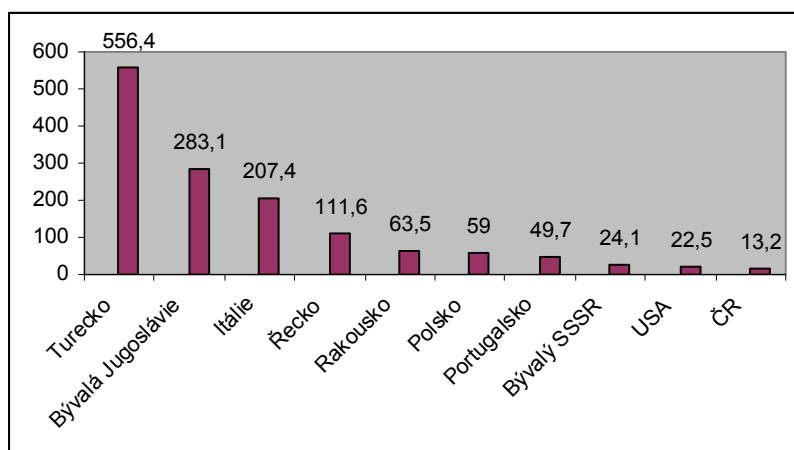
Pendlerství bylo velmi rozšířenou formou cestování za prací do blízkého sousedního státu především na začátku 90. let 20. století. Nejvyšší počtu dosáhli pendleři v roce 1992, kdy přes německé hranice pendlovalo až 12 400 českých občanů. Postupem času se množství takto dojíždějících snižovalo, v roce 2002 jich bylo okolo 5 tisíc. Převládající věk těchto českých občanů se pohyboval okolo 40 – 49 lety, přibližně jednu pětinu tvořily ženy. Hlavní důvody pro přeshraniční práci Čechů jsou v celku logické, jednak vyšší mzdy, které v té době byly vyšší až 4 krát, a na druhé straně nižší životní náklady v Česku. Takže bylo výhodné v zahraničí pracovat a v ČR bydlet. Avšak tyto výhody byly také snižovány náklady na dojíždění za prací a ztrátou času.

Graf 3.1: Rakousko - zaměstnaní cizinci podle národností, rok 2002 (v tis.)



Zdroj: [30]

Graf 3.2: Německo - zaměstnaní cizinci podle národností, rok 2000 (v tis.)



Zdroj: [30]

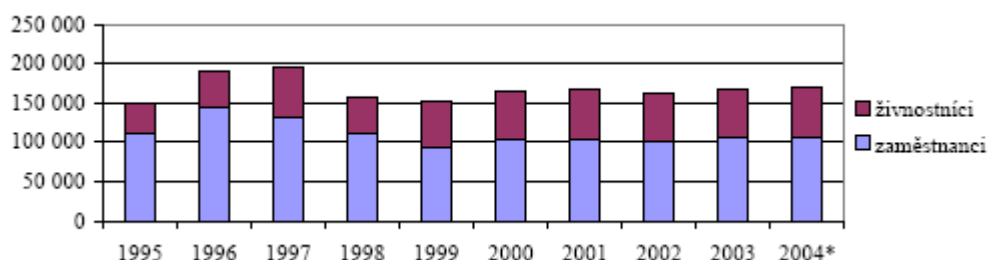
Rok před vstupem do Unie, tedy v roce 2003, pracovalo v zahraničí celkem 22 900 Čechů. Největší zastoupení migrujících českých pracovníků bylo v Německu (29,9 %), Velké Británii

(15,3 %), Rakousku (14,4 %) a Itálii (6,2 %). Z výzkumů VÚPSV lze také vysledovat atraktivitu jednotlivých zemí k pracovní mobilitě před vstupem do EU. Z dlouhodobého hlediska počet českých pracovníků v Německu klesal, v Rakousku spíše stagnoval, zatímco atraktivita Velké Británie se každým rokem zvyšovala.[27]

Vysoké procento zaměstnanosti legálních imigrantů v ČR by mohlo mít kladný vliv na státní rozpočet, díky příjmům z placení sociálního zabezpečení. Ve srovnání s Rakouskem a Německem je však podíl zahraničních pracovníků u nás velmi nízký (v Německu je to cca. 35 % a v Rakousku cca 44 %). Tyto rozdíly jsou dané převážně tím, že imigrace v těchto zemích je již dlouhodobou záležitostí. Pracující cizinci zde již vytvořili vícečetné rodiny. V ČR je také jiná skladba imigrace. Velké procento slovenských a ukrajinských pracovníků, kteří tvoří přes 50 % všech imigrantů, přichází bez rodin a vrací se zpátky do své rodné země. [30]

Celkový trend v zahraničních pracovních migracích v letech 1995 – 2004 vedl k úbytku cizinců v postavení zaměstnanců a na druhé straně vzestupu počtu zahraničních podnikatelů na území ČR. Počet cizinců z třetích zemí zaměstnaných na základě pracovního povolení poměrně klesl, čímž se do určité míry omezila možnost regulace pracovních migrací z těchto zemí. Podnikání cizích občanů na našem území bylo naopak po celou dobu liberální, i proto se spektrum podnikatelských aktivit cizinců v tomto období významně rozšířilo. Podnikání jako účel pobytu cizinců daleko více uváděli občané bývalých socialistických republik než občané ostatních zemí. Podnikání cizinců z východu však nebylo spojeno s přílivem investic a kapitálu, ale pouze s přílivem pracovní síly³¹.

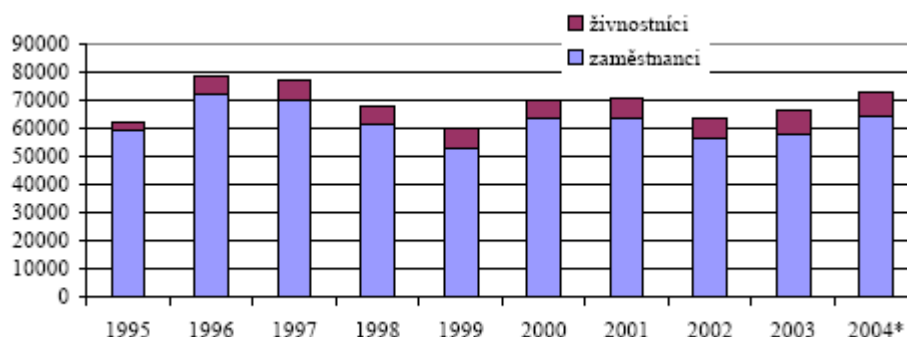
Graf 3.3: Struktura zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 1995 - 2004



Zdroj: [23]

³¹ V roce 2003 byla třetina povolení k zaměstnání byla vydána cizincům zaměstnaným ve zpracovatelském průmyslu, více než čtvrtina (26 %) ve stavebnictví, necelá desetina (9 %) pro činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movitostí, služby pro podniky a výzkum a vývoj, 8 % v odvětví obchod a opravy, 6 % v zemědělství a 5 % v odvětví dobývání nerostných surovin.

Graf 3.4: Struktura zaměstnanosti občanů Slovenska v ČR v letech 1995 – 2004



Zdroj: [23]

3.5 Mobilita práce v ČR po vstupu do EU

Po 1. květnu 2004 již mohou čeští občané využít svého práva na svobodnou volbu vykonávání své práce v jakémkoliv členském státě EU (při zohlednění přechodných období aplikovaných EU 15, kromě Velké Británie, Irska a Švédska). Zjistit skutečný počet migrujících českých pracovníků po vstupu na částečně otevřené evropské trhy práce je velmi obtížné. Existuje však několik způsobů, jak takové informace získat např. z údajů platební bilance ČSÚ můžeme kvantifikovat, jaký objem tvoří náhrady zaměstnancům (mzdy a platy, včetně sociálních příspěvků zaměstnavatelů) při jejich pracovních pobytech v zahraničí. Z těchto údajů pak lze odvodit skutečné počty českých zahraničních migrantů, ať již místo pobytu v zahraničí či vývoj zahraniční migrace³². Podle údajů ČSÚ pracovalo mimo Českou republiku v roce 2005 okolo **27 tisíc českých občanů**. [27]

Údaje o migračním pohybu má k dispozici také Ministerstvo práce a sociálních věcí: na rok 2005 mělo k dispozici údaje, že v tomto roce odjelo pracovat do zemí EU/EHP a Švýcarska zhruba stejný počet Čechů jako u údajů ČSÚ, tedy okolo 27 tisíc. Nejčastěji do Velké Británie a Irska, které neaplikovaly žádná přechodná období, a tradičně také do Německa, vzhledem ke geografické blízkosti našeho západního souseda.

V zemích, které otevřely svůj pracovní trh již od počátku (Velká Británie, Irsko, Švédsko), došlo po roce 2004 k udržení hospodářského růstu a zlepšily se i jejich veřejné finance. Na

³² Průměrný plat českého pracovníka v zahraničí byl odhadován zhruba na 50 tisíc na osobu.

základě snížení počtu ilegální práce a zvýšení legální zaměstnanosti byl v těchto zemích vykázaný vyšší odvody na daních a příspěvků sociálního zabezpečení. Jisté obavy ze zneužívání dávek sociálního systému se ukázaly jako neopodstatněné, jelikož migranti přispívali do tohoto systému mnohem více než z něj čerpali. Pracovníci z nových členských států především obsazovali ty místa, o které neměli místní obyvatelé zájem, což přispělo k harmonizaci podmínek na trhu práce z hlediska nabídky a poptávky.[29]

Tabulka 3.3: Přehled zaměstnanosti českých občanů na území vybraných států EU/EHP a Švýcarska v roce 2005

cílová migrační země	počet českých zaměstnanců
Velká Británie	17 600
Irsko	5 761
Německo	2 010
Slovensko	814
Norsko	284
Švédsko	152
Slovinsko	128
Maďarsko	115
Francie	99
Švýcarsko	31
Malta	12
Finsko	11
celkem ČR	27 017

Zdroj: [27], vlastní zpracování

Z **Tab. 3.3** je jasné patrné, že rok po vstupu do Unie, využilo přes 17 tisíc Čechů možnost volně pracovat ve Velké Británii, což je také nejvíce ze sledovaných zemí EU/EHP včetně Švýcarska. Pro sledování pracovníků z nových zemí EU Británie zavedla systém povinné registrace **Worker Registration Scheme (WRS)**, na základě tohoto systému je povinen

každý nově přichozí pracovník se do 1 měsíce od zahájení práce zaregistrovat. **Od 1. května 2011 bude tato povinná registrace podle evropského práva pro státy EU 8 zrušena.**

Systém funguje tak, že jakmile začnete v Británii pracovat, musíte se do jednoho měsíce zaregistrovat v již zmíněném programu WRS. Registrace stojí 90 liber a na jejím základě můžete v Británii žít a pracovat. Zaměstnavatel je povinen zkontrolovat jestli máte registraci uzavřenou, hrozil by mu trestní postih pokud by neměl jeho zaměstnanec platnou registraci. Registrační osvědčení má platnost 12 měsíců. Pokud budete zaměstnaní po tuto dobu u jednoho zaměstnavatele, povinnost pracovní registrace končí a budete moci získat pracovní povolení pro občany EHP. Jestliže vaše zaměstnání skončí během prvních 12 měsíců je nutné se znovu registrovat u nového zaměstnavatele, ale už nemusí platit daný poplatek. Kvalifikace získaná v ČR se v Británii uznává, srovnatelnost dosažené kvalifikace lze ověřit v britském National Academic Recognition Information Centre (NARIC). Výjimku ze systému WRS mají samostatně výdělečné osoby, které mohou od 1. května 2004 svobodně podnikat v každém členském státu EU, registrace se netýká ani au-pair. [57]

Tato povinná registrace umožňuje získat mnohem ucelenější pohled na migrující pracovníky z hlediska počtu žadatelů, národnosti, sociodemografických údajů, informace o vykonávaných povolání apod. V období mezi květnem 2004 a březnem 2007 bylo v systému WRS registrováno celkem 630 tisíc žadatelů a bylo vydáno 605 tisíc potvrzení. V **Tab. 3.4** jsou zaznamenány počty žadatelů v daném systému od května 2004 až do března 2007. [29]

Tabulka 3.4: Žadatelé ze států EU 8 o práci ve Velké Británii

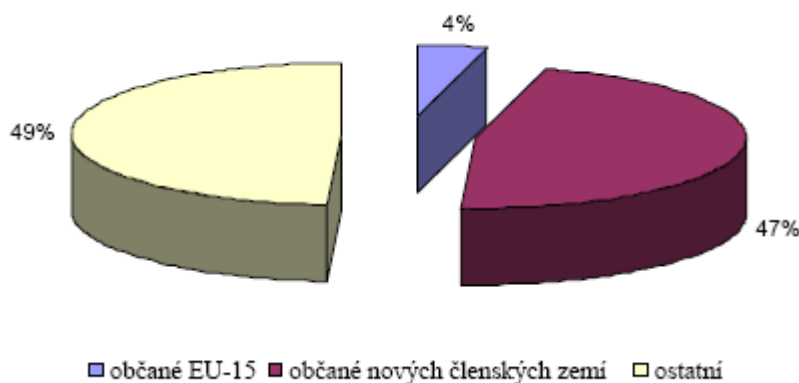
pořadí	země	počet žádostí	% z celkového počtu
1.	Polsko	394 180	65,11
2.	Litva	62 765	10,37
3.	Slovensko	61 185	10,11
4.	Lotyšsko	32 785	5,42
5.	ČR	28 860	4,77
6.	Maďarsko	18 880	3,12
7.	Estonsko	6 155	1,02
8.	Slovinsko	555	0,09
	celkem A8	605 375	100,0

Zdroj: [29]

Tři roky po vstupu do EU (tedy v roce 2007) pracovalo podle údajů MPSV téměř **76 400** českých občanů ve státech Unie, EHP a Švýcarsku. Pracovníci z Česka si vybírali jako cílovou pracovní destinaci stejně jako v předchozích letech především Velkou Británii, Irsko a Německo, kde pracovaly téměř $\frac{3}{4}$ všech českých občanů pracujících v zemích EU. Mezi lety 2005 a 2007 se počet českých pracovníků v zemích Unie více než zdvojnásobil, což dokládá, že v tomto období byl mezi občany ČR větší zájem k zahraniční pracovní migraci. [28]

Po vstupu České republiky do struktur Evropské unie se zvýšil počet cizinců pracujících na našem území. Na konci června roku 2006 dosáhl počet cizích pracovníků s povolením k pobytu 296 tisíc, což je o 42 tisíc více než na konci roku 2004, kdy jsme do EU vstoupili. Rok po vstupu bylo na našem území nejvíce přistěhovalců z Ukrajiny (24 tis.), Slovenska (10 tis.), Vietnamu (5 tis.), Ruska (3 tis.) a Moldavska (1 tis.). Počet občanů EU s povolením k pobytu vzrostl od konce roku 2004 do konce června 2006 o 14 tisíc. Nejvyšší přírůstek ve skupině členských států EU/EHP/ESVO³³ byl zaznamenán u občanů Slovenska (6,8 tis.), Německa (2,3 tis.) a Polska (2,1 tis.). Z celkového počtu přistěhovaných do ČR, tvořili občané ze zemí EU/EHP/ESVO necelou třetinu, asi 32 %. Zbytek podléhal vízovému režimu. [30]

Graf 3.5: Zaměstnanost občanů EU a ostatních cizinců v ČR k 30. 6. 2006



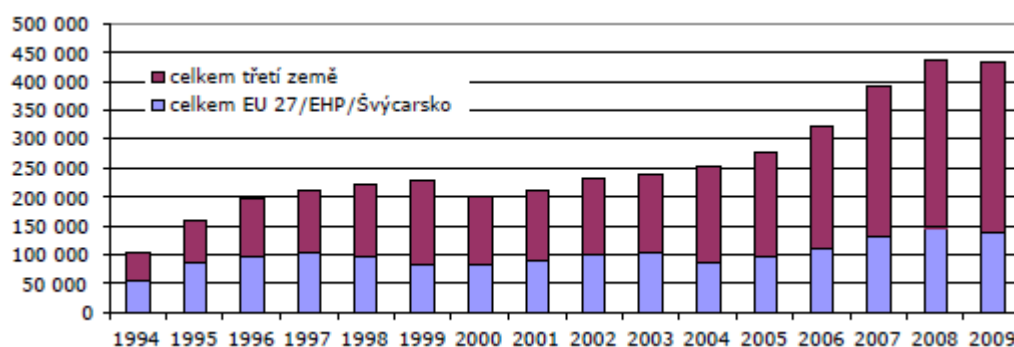
Zdroj: [25]

³³ Občané EU/EHP a ESVO mají stejné podmínky pro získání povolení k pobytu v ČR, tj. právo volného pohybu osob. K pobytu v Česku proto nepotřebují povolení k pobytu od českých úřadů, ale pokud zde pobývají déle než 3 měsíce, měli by svůj pobyt zaregistrovat. Není to však jejich povinnost. Proto je počet občanů EU/EHP/ESVO s povolením k pobytu podhodnocený. Je však v jejich zájmu se k pobytu v ČR přihlásit, zejména z praktických důvodů spojených s bydlením, zaměstnáním, podnikáním, vzděláváním, založením bankovního účtu apod.

Na konci roku 2009 bylo v Česku evidováno celkem **433 305 cizinců** s povolením k pobytu, z toho 295 603 byli občané ze třetích zemí a 137 702 byli občané ze zemí EU. Tato čísla dokládají, že ČR je dlouhodobě atraktivnější především pro cizince mimo státy Unie. Největší skupinou cizinců ze třetích zemí s povolením pobytu v ČR byli občané Ukrajiny (131 977), Vietnamu (61 126) a Ruska (30 393). Ze zemí EU 27 to pak byli nejvíce občané ze Slovenska (73 446) a Polska (19 273). Největší koncentrace cizinců na konci roku 2009 byla sledována v hl. městě Praze, celkem zde bylo hlášeno 34,2 % ze všech cizinců. [24]

Toto rozložení je v celku logické, Praha či naše druhé největší město Brno přitahují cizince jako každé velkoměsto. Obě města procházejí dynamickým rozvojem v oblasti podnikatelských a obchodních aktivit. Tato města jsou sídlem mnoha administrativních složek a výzkumných ústavů naší země. Poskytují cizincům pracovní příležitosti především ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, obchodu a službách. Je zde i proto největší počet zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizí státní příslušníky, což má také dopad na počet vydaných pracovních povolení, větší množství informací o cizincích ze zemí EU/EHP/ESVO, kteří nemusejí mít pracovní povolení a o počtu cizinců s povolením k přechodnému pobytu.

Graf 3.6: Vývoj počtu povolení k pobytu občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí v letech 1994 – 2009



Zdroj: [24]

3.6 Pracovní mobilita v EU v roce 2009

Východní rozšíření EU v roce 2004 a 2007 bylo doprovázeno zřetelným nárůstem migrace z těchto nových členských států. Podle analýzy Evropské komise se počet cizích

státních příslušníků ve „starých“ členských státech zvýšil z 900 000 osob před rozšířením, na 1,9 milionu osob po rozšíření v roce 2007. To odpovídá tomu, že roční čistý nárůst byl téměř 250 tisíc osob v prvních čtyřech letech členství.

Zvyšující se migrace ze zemí SVE³⁴ je spojena s odklonem migračních toků. Rakousko a Německo, které přijímaly okolo 60 % všech přistěhovalců před rozšířením Unie, byly nahrazeny Irskem a Velkou Británií (v případě EU 8) a Itálií a Španělskem (v případě Bulharska a Rumunska), tyto země se tedy staly novými hlavními destinacemi přistěhovalců ze SVE. Tento odklon může být zapříčiněn několika faktory:

- selektivní aplikace přechodných opatření volného pohybu pracovníků v některých státech EU,
- příznivé pracovní podmínky a flexibilní trh práce v nových cílových státech (Irsko, UK, Španělsko, Itálie),
- stejně jako další příčiny jako jazyk, kultura či podnebí. [49]

Tyto všechny aspekty celkově ovlivňují regionální rozmístění migrantů v EU 15, způsobem, který je historicky nebývalý.

Budoucnost migračního potenciálu ze zemí SVE je stále nejistá. První doklady o této nejistotě jsou např. ve Velké Británii. Čistý migrační tok ze zemí SVE zde začal klesat ještě před finanční krizí, jež vypukla v roce 2008. Pokles čisté migrace z nových členských států odráží nejen zvýšení mezd, ale také zlepšení pracovních podmínek v těchto státech.

Teorie migrace a empirické důkazy říkají, že sklon k migraci v populaci je klesající, vysoký podíl obyvatel, kteří žijí v cizině je dán preferencemi jednotlivých osob. Unie proto očekává, že čistá migrace ze SVE bude mít klesající tendenci po jejím počátečním krátkodobém zvýšení. Tato očekávání jsou v souladu i s provedenými expertizami. Proto Komise očekává, že čistá migrace za prací, i v důsledku finanční krize, poklesne. V některých případech je dokonce možná i zpětná migrace pracovníků do svých rodných zemí. Tento fakt je podpořen mimo jiné skutečností, že migrace je většinou ovlivněna pracovními příležitostmi v cílových

³⁴ střední a východní Evropa

zemích a v období ekonomického útlumu jsou často jako první propouštěni zahraniční pracovníci.

Přeshraniční dojíždění za prací je u nových členských států velmi nízké. Výjimku tvoří oblast Bratislavy a Vídně. Nicméně průzkumy ukazují, že ve většině států SVE je vyšší tendence odejít za prací do vzdálenějších zemí jako Velká Británie a Irsko, než do geograficky bližších zemí jako jsou Německo a Rakousko.

Výsledky Evropské komise nepodporují velmi často rozšířené obavy z toho, že přistěhovalectví vytváří velké daňové zatížení na přijímací zemi. Pracovník mající práci v jiném členském státě EU 25 dostává podstatně menší sociální dávky než místní občané. Zjištění, že migranti získávají méně ze systému příspěvků, není překvapivé, jelikož tyto systémy mají tendenci diskriminovat ty jedince, kteří do systému přispívají v krátkém časovém období, což se převážně týká právě přistěhovalců. Že migranti méně participují na sociálním systému dané země je také dáno jejich věkovou strukturou a ostatními demografickými faktory. Avšak Komise nemůže daná zjištění nijak generalizovat, jelikož v zemích, kde tvoří migranti převážnou většinu na přistěhovalecké populaci, se systém sociální pomoci velmi odlišuje. Zatímco migranti ve Velké Británii a Irsku se vyznačují vysokou účastí na pracovním trhu, nízkou nezaměstnaností a dalšími charakteristikami, které vedou v těchto zemích k příznivé bilanci sociálního systému, v jiných státech, jako např. Německo, Komise zjistila, že migranti jsou zde ve větší míře ve stavu nezaměstnanosti. [49]

4 Využití portálu EURES v ČR

V každém členském státě Evropské unie, Evropském hospodářském prostoru a ve Švýcarsku je zřízen systém EURES³⁵. **Služba EURES zprostředkovává veřejné služby zaměstnanosti všech států, jež se na systému podílí a jejím hlavním úkolem je usnadňovat mezinárodní pracovní mobilitu.** Síť EURES tedy slouží k poskytování těch nejjobsáhlejších a nejaktuálnějších služeb, týkajících se volného pohybu pracovníků, ať již pracovníkům, studentům či zaměstnavatelům a soustředí se na zajištění „mobility za spravedlivých podmínek“, což se nejvíce týká např. neohlášených prací či nekalých pracovních agentur, proti kterým systém EURES bojuje. Služby EURES jsou všem občanům **poskytovány zpravidla bezplatně** a to **dvěma cestami**, na jedné straně jsou to databáze pracovních příležitostí zveřejněné na EURES, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené prostřednictvím EURES poradců a kontaktními pracovníky EURES, jež působí na všech okresních úřadech práce v celé České republice. Poskytování veškerých služeb souvisejících s EURES u nás spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. [36]

Obrázek 4.1: Logo EURES



Zdroj: [59]

³⁵ EUROpean Employment Services

4.1 Právní dokumenty o EURES

Síť EURES byla ustanovena na základě Rozhodnutí Evropské komise č. 93/569, to vycházelo z nařízení o Volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, díky kterému existuje mnohem bližší spolupráce všech národních úřadů zaměstnanosti. Po tomto rozhodnutí začal EURES fungovat od roku **1994**. Jelikož se síť EURES po několika letech fungování značně rozrostla, bylo nutné stávající právní ukotvení přehodnotit a lépe vymezit úkoly plynoucí z naplňování Evropské strategie zaměstnanosti. Došlo k významnému zvýšení počtu vyměňovaných pracovních míst, ze zhruba 20 tisíc na konci roku 1997, stoupl počet na více než 200 tisíc v roce 2002. Také se výrazně rozšířil rozsah činností, jež síť EURES poskytovaly. [17]

V důsledku této situace došlo k nutnému přezkumu právního základu EURES. Také bylo důležité zajistit lepší propojenost s národními úřady zaměstnanosti a umožnit co nejméně problematickou implementaci v nových členských státech, které měly přistoupit v roce 2004. Radou EU tedy bylo přijato dne 23. prosince 2002 aktualizované Rozhodnutí o EURES. Tímto rozhodnutím byli rovněž vymezeni hlavní aktéři, nástroje programování a monitorování i postupy pro rozhodování a provoz sítě EURES. Na tento nově přijatý dokument navazovalo přijetí **Charty EURES** v dubnu 2003, která obsahuje podrobný popis činností, operačních cílů a standardů kvality, které mají uplatňovat všechny subjekty zapojené do sítě EURES, včetně přeshraniční spolupráce. [17]

4.2 Organizační struktura EURES

Vzhledem ke složitosti systému EURES bylo nutné vytvořit centrální **Evropský koordinační úřad** (EURESCo), který je tedy řídicí jednotkou celého systému a spadá pod Generální ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci v rámci Evropské komise. Tento úřad je zodpovědný za propagaci systému na úrovni Unie a schvaluje národní plány aktivit, prostřednictvím nich jsou přidělovány jednotlivým členským státům finanční prostředky na realizaci EURES systému. [13]

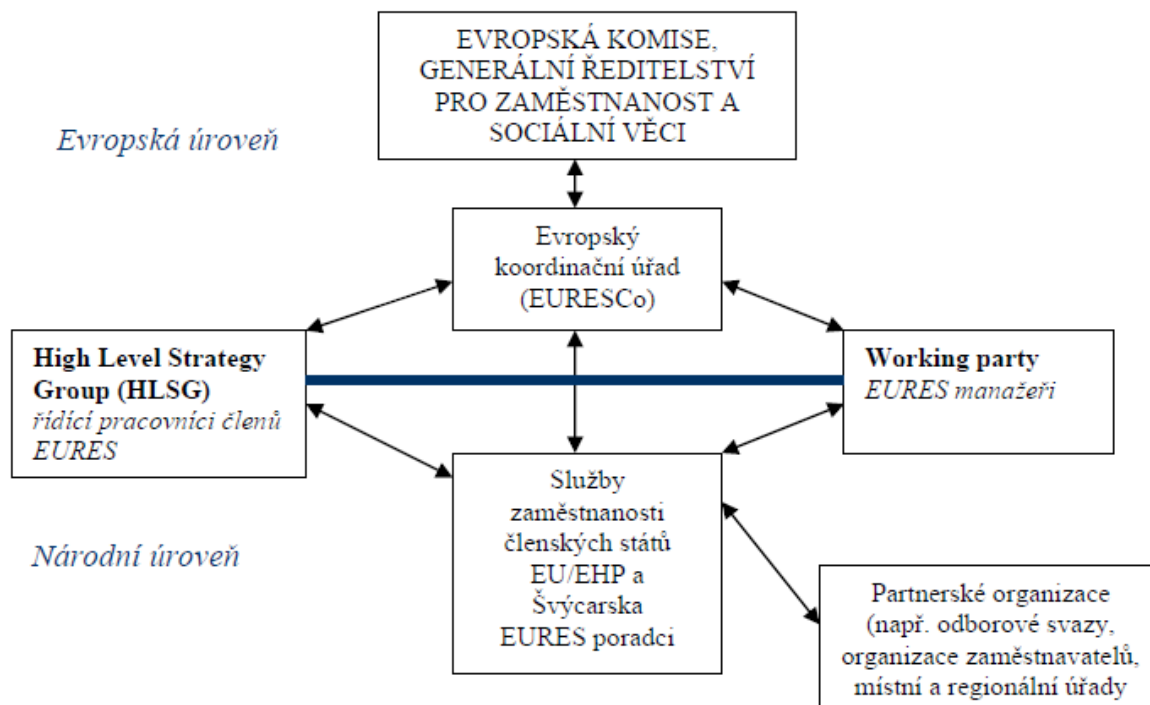
S cílem dále zkvalitňovat poskytované služby a informace, může koordinační úřad EURES požadovat po členech a partnerech EURES, aby předkládali doplňující informace, o které

mají uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé zájem. To by mělo výrazně přispět k lepšímu fungování národních databází pracovních míst, které budou na evropské úrovni propojeny a dále začleněny do internetových stránek EURES. [18]

Strategické plánování, provádění a vyhodnocování, je v kompetenci **High Level Strategy Group** (HLSG). Tato skupina je složena z řídicích pracovníků EURES na národní úrovni³⁶.

Na národní úrovni stojí v čele **EURES manažer**, který tvoří, spolu se zástupcem Správy služeb zaměstnanosti, spojnicí mezi národní a evropskou úrovní. Každý EURES manažer má za úkol rozvíjet a monitorovat národní systém a přenášet poznatky z evropského trhu práce na národní úroveň. Dále zodpovídá za koordinaci činností a vzdělání EURES poradců, zabezpečení propagace sítě EURES a v neposlední řadě spolupracuje i s odborovými skupinami na národní i evropské úrovni.

Obrázek 4.2: Organizační struktura systému EURES



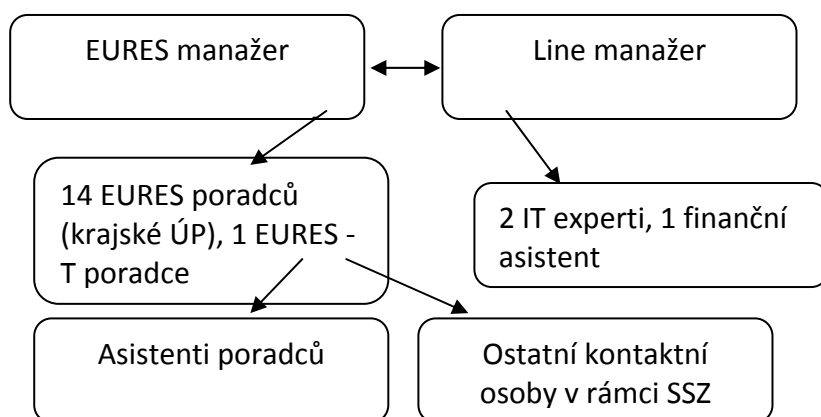
Zdroj: [13]

³⁶ Zástupcem České republiky v HLSG bývá vedoucí oddělení zahraniční zaměstnanosti Správy služeb zaměstnanosti České republiky.

Pod EURES manažery spadají v hierarchické struktuře na národní úrovni **EURES poradci**, kteří jsou rozmístěni v každém krajském městě (v Moravskoslezském kraji dokonce dva). Tito poradci musí ovládat minimálně jeden cizí jazyk, a to angličtinu, francouzštinu či němčinu a specializují se pouze na problematiku mobility práce prostřednictvím systému EURES. Poskytují tak rozsáhlé informace uchazečům o práci v zemích EU a přidružených států, ale i potencionálním zaměstnavatelům. EURES poradci tak přímo komunikují se zahraničními zaměstnavateli i sociálními a pracovními úřady. Mezi další aktivity EURES poradců patří nabídka práce na veletrzích pracovních příležitostí či přeshraničních burzách práce, či na projektech přeshraničního partnerství, které bude vysvětleno dále.

Na nejnižší národní úrovni je informovanost o systému EURES zajištěna prostřednictvím úřadů práce a jejich **kontaktních osob**, které jsou v každém okrese. Tito pracovníci provádějí mimo svých „obvyklých“ pracovních povinností i poradenskou činnost o síti EURES, pravidelně spolupracují s EURES poradci i zahraničními sociálními a pracovními úřady. Díky této hierarchii je zajištěna možnost poradenství a pomoci v oblastech pracovního uplatnění v EU a přidružených zemích Evropy, dle mého názoru, každému občanovi, který má zájem vycestovat za prací do zahraničí.

Obrázek 4.3: Hierarchie sítě EURES v ČR



Zdroj: [33], vlastní zpracování

4.3 Organizace přeshraničních partnerství

Přeshraniční partnerství v rámci systému EURES znamená spolupráci všech zapojených regionů i odborových organizací a svazů zaměstnavatelů v hraničních územích. K dalším potencionálním partnerům mohou patřit místní samosprávy, organizace zabývající se profesním vzděláváním, univerzity, či další vzdělávací instituce.

Přeshraniční partnerství může být uzavřeno na základě iniciativy jednoho nebo několika potenciálních spolupracujících subjektů. Požadavek na nové přeshraniční partnerství posuzuje a následně i schvaluje Evropská koordinační kancelář.

Schválené partnerství se řídí **Rámcovou dohodou**, která specifikuje cíle partnerství, organizační strukturu a operační pravidla s platností alespoň na tři roky. V dohodě se účastníci projektu zavazují, že budou poskytovat služby sítě EURES cílovým skupinám veřejnosti a budou se řídit Chartou EURES. Členové EURES přeshraničního partnerství zodpovídají za nakládání s finančními prostředky, které byly z Evropského fondu pro regionální rozvoj z cílu Evropská uzemní spolupráce přiděleny na přeshraniční aktivity, Evropské komisi. [17]

Poradci EURES tak poskytují informace a rady pro přeshraniční pracovníky a zaměstnavatele, kteří chtějí přijmout zaměstnance ze sousedního hraničního regionu. Tzv. pendleři potřebují nejčastěji pomoc ohledně pojištění, zdanění, školství či podmínkách pro jejich samostatně výdělečnou činnost v jiné zemi.

Na základě Zprávy o činnosti EURES v období 2006 – 2008 předložené Komisí v prosinci 2010, bylo nejčastějším tématem, se kterým se lidé obraceli na přeshraniční EURES poradce, právě hledání zaměstnání, což se týkalo zhruba 35 % všech dotazů. Druhým nejčastějším tématem bylo sociální zabezpečení a zdanění, s průměrem 24,8 % a třetím nejčastější dotaz se týkal získání obecných informací o EURES systému, s průměrem 12,6 % za stejné období, viz **Tab. 4.1.**

Tabulka 4.1: Nejčastěji kladené dotazy na přeshraniční EURES poradce

Hledání zaměstnání	Sociální zabezpečení a zdanění	Obecné informace o EURES	Životní a pracovní podmínky	Přijímání pracovníků	Jiné obecné informace a poradenství	Vzdělávání a odborná příprava
34,6%	24,8%	12,6%	9,1%	8,4%	7,0%	3,2%

Zdroj: [31], vlastní zpracování

V období 2006 – 2008 poskytovalo služby EURES celkem 22 přeshraničních partnerství. Většina se nacházela ve střední a západní Evropě, nejvíce v Německu (9) a Francii (6), podíl dalších států, viz **Příloha 5**. Hlavními cílovými zeměmi byly Švýcarsko, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Rakousko a Belgie. Do těchto zemí dojíždělo ve sledovaném období více než $\frac{3}{4}$ všech dojíždějících. Přibližně 60 % všech přeshraničních pracovníků pocházelo z Francie, Německa a Belgie. [31]

4.3.1 EURES-T Bavorsko – Čechy

Prvním příkladem přeshraniční pracovní spolupráce mezi Českou republikou a Německem, které vzniklo v říjnu 2005, tedy již za rok po vstupu Česka do Evropské unie, je projekt partnerství EURES-T Bavorsko – Čechy. Zúčastněnými regiony za německou stranu jsou Horní Francko, Horní Falecko a Dolní Bavorsko, za českou stranu se projektu účastní kraje Karlovarský a Plzeňský. Na území téměř 25 000 km² žije přibližně 2,4 milionu obyvatel, z nichž je plná polovina výdělečně činná. [38]

Obrázek 4.4: území EURES-T Bavorsko - Čechy

Zdroj: [38]

Cílem tohoto partnerství je zvýšit mobilitu práce obyvatel v příhraničních oblastech Bavorska a západních Čech, odbourat stávající pracovní bariéry i předsudky panující mezi těmito dvěma národy a také zpřístupnit pracovníkům důležité informace o životních a pracovních podmínkách. To vše by mělo vést k odstranění veškerých pracovních nevýhod, plynoucích z existence státních hranic.

Tabulka 4.2: Počet uchazečů o zaměstnání v EURES-T Bavorsko-Čechy od října 2010 do února 2011

	10/2010	11/2010	12/2010	1/2011	2/2011
německá část	31 363	32 548	37 171	50 076	48 328
česká část	43 056	44 469	49 311	50 889	49 909
CELKEM	74 419	77 017	86 482	100 965	98 237

Zdroj: [38], vlastní zpracování

Jak vyplývá z **Tab. 4.2** počet uchazečů o práci byl mezi českou a německou částí v prvních dvou měsících roku 2011 poměrně vyrovnaný, v předchozích měsících byl počet uchazečů o zaměstnání v české části vyšší, což dokládá, že zde byla i vyšší nezaměstnanost.

4.3.1.1 Projekt Dobrá práce

Tento projekt vznikl na základě mnoha neopodstatněných předsudků kolujících mezi českými i německými občany³⁷, a prostřednictvím této kampaně se tyto klamné předsudky měly minimálně zmírnit. Proto byl mezi zaměstnanci vybraných podniků proveden průzkum, který měl tuto situaci změnit a odstranit překážky v mobilitě na obou stranách hranice.

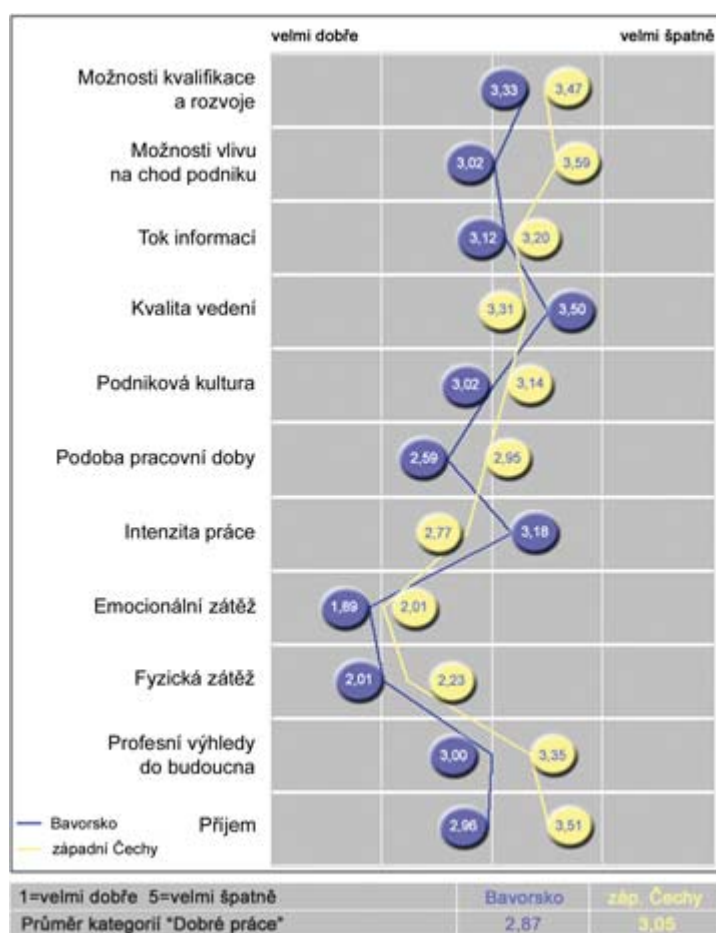
Průzkum byl proveden na základě dotazníkového šetření. V Bavorsku bylo vybráno celkem 25 podniků. Na české straně bylo osloveno 22 podniků z Karlovarského, Plzeňského a Jihočeského kraje s převahou kapitálové účasti německých firem. Z odeslaných dotazníků bylo v Bavorsku vyplněno 270 dotazníků (54 %) a na české straně 325 dotazníků (74 %).

³⁷ Např. z německého pohledu šlo o nízké mzdové ohodnocení, špatné pracovní podmínky. Z českého i německého pohledu se jednalo o to, že v sousední zemi nemají zaměstnanci téměř žádná práva a neexistuje bezpečnost práce.

Z anonymních dotazníků tedy vyšlo, do jaké míry je v obou zemích realizována tzv. dobrá práce.

Výsledky průzkumu dokládají, že kritéria „dobré práce“ lépe splňují podniky v Bavorsku (průměr 2,87), než na západu Čech (průměr 3,05). Z jedenácti zkoumaných faktorů, viz **Obr. 4.5**, bylo devět lépe ohodnoceno bavorskými zaměstnanci, pouze dvě kategorie vyšly lépe na české straně – kvalita vedení a intenzita práce.

Obrázek 4.5: Výsledky dotazníkového šetření projektu „Dobrá práce“



Zdroj: [39]

V celkovém hodnocení dopadly nejlépe na české i německé straně kategorie emocionální a fyzická zátěž. Nejhuře se v žebříčku umístily kategorie možnost kvalifikace a rozvoje a kvalita vedení. Největší rozdíly v odpovědích mezi bavorskou a českou stranou byly v kategoriích příjem (2,96 : 3,51) a možnosti vlivu na chod podniku (3,02 : 3,59), kde pracovníci z Německa hodnotili tyto kategorie pozitivněji.

4.3.2 EURES-T Beskydy

Vznik tohoto přeshraničního partnerství mezi Českou republikou, Slovenskem a Polskem je výsledkem dlouholeté spolupráce těchto zemí, která byla zahájena již v roce 2003. Samotný region EURES-T Beskydy byl vytvořen na základě Rámcové smlouvy, podepsané 35 zástupci a organizacemi těchto tří států ve Velkých Karlovicích, v prosinci roku 2007.

Podporovanými oblastmi tohoto partnerství jsou v Česku Olomoucký, Moravskoslezský a částečně i Zlínský kraj. Na Slovensku se jedná o kraj Žilina a v Polsku o Slezské a Opolské vojvodství. Vymezené území má rozlohu téměř 19 tisíc km², z toho 45 % tvoří česká část, 38% polská a nejméně, 17 %, slovenská strana. [42]

Obrázek 4.6: Vymezení přeshraničního partnerství EURES-T Beskydy



Zdroj: [42]

Veškerá činnost tohoto partnerství je vyvíjena na základě dvouleté strategie, která je schvalována Evropskou komisí. Všechny aktivity směřují k realizaci stanovených cílů, které jsou v souladu s Rámcovou smlouvou, ať už jde o poskytování a výměnu informací o pracovních nabídkách, rozvíjení kontaktů mezi EURES poradci, rozvíjení projektů za účelem zlepšení pracovní situace v přeshraničních regionech či tvorbu odborných školení.

Fungování EURES-T Beskydy je financováno z prostředků Evropské komise. Na první rok své činnosti (od 1. dubna 2008 do 31. března 2009) obdrželo toto partnerství celkem 72 790 EUR. Tyto peněžní prostředky byly mimo jiné použity např. na tisk informačních materiálů, organizaci pracovních veletrhů, či vytvoření internetového portálu. [41]

4.3.3 EURES - Triregio

Jedním z dalších přeshraničních partnerství aplikovaným v České republice je EURES–Triregio. Jedná se o poskytování služeb zaměstnanosti v přeshraničních regionech, jak poradci EURES, tak i odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů. Podporovanými oblastmi jsou části Saská, Čech a Dolního Slezska. Konkrétněji se v Polsku jedná o subregion Jeleniogórsko-Walbrzyski v Dolnoslezském vojvodství, v Německu jde o správní obvody Chemnitz a Drážďany, Svobodného státu Sasko a v České republice jsou to kraje Ústecký, Karlovarský a Liberecký. [37]

Tabulka 4.3: Základní údaje o EURES-Triregio

EURES-Triregio	počet obyvatel	rozloha v km²
německé území	3 180 253,00	14 454,93
české území	1 581 619,00	11 811,95
polské území	1 255 483,00	9 748,95
CELKEM	6 017 355,00	36 015,83

Zdroj: [45], vlastní zpracování

Hlavním nositelem projektu je **Německý odborový svaz v Sasku**. Partnerem jsou Saské regionální ředitelství Spolkové agentury pro práci, Dolnoslezský vojvodský úřad práce a úřady práce v Ústní nad Labem, Liberci a Sokolově, dále Nezávislý samosprávný odborový svaz polského regionu Jeleniogórski, Českomoravská konfederace odborových svazů, Západopolský svaz zaměstnavatelů, Krajská hospodářská komora Libereckého kraje a Regionální hospodářská komora Poohří. Na nejvyšší úrovni jsou partneři projektu EURES-Triregio Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Polské republiky, Centrála zprostředkování práce v Německu a Spolková agentura pro práci.

Obrázek 4.7: Podporované území EURES-Triregio



Zdroj: [44]

Toto přeshraniční partnerství se připravovalo již od vstupu Česka a Polska do Evropské unie v roce 2004. EURES-Triregio vzniklo na základě Rámcové smlouvy podepsané v říjnu 2007. Projekt skončil dne 31. května 2009, od 1. června 2010 bylo zahájeno tříleté období samotné podpory.

Za **prvořadý úkol** tohoto partnerství je považována **integrace trhů práce a trhů profesního vzdělávání v česko-polsko-saském pohraničí**. Dlouhodobým cílem je pak **podpora rozvoje společného trhu práce**, a to při dodržení již stávajících pracovních a sociálních standardů příslušných států.

K prioritám EURES-Triregia patří:

- poskytování informací a poradenství EURES poradci v regionu,
- aktuální a specifické informační a poradenské služby pro cílové skupiny zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a studentů,
- iniciativy zaměřené na prosazení mobility za spravedlivých podmínek v trojmezí (tj. česko-polsko-saském pohraničí),
- rozvoj iniciativy na zjišťování údajů o potřebě kvalifikované pracovní síly. [43]

K největším překážkám mobility pracovních sil v trojmezí jistě patří omezený volný pohyb českých a polských pracovníků do Německa. Toto přechodné období však od 1. května 2011 již končí a občané ze zemí, které přistoupily v roce 2004 budou mít naprosto volný pohyb na německém pracovním trhu. Přeshraniční partnerství se však snažilo odhalit cílenými informacemi možné příležitosti i na omezeném německém trhu práce a tak přispět k využití potenciálu mobility v trojmezí již před plným zpřístupněním německého pracovního trhu. [37]

V současnosti pracuje na území EURES-Triregia 12 poradců EURES ve veřejných službách zaměstnanosti. V Německu se jedná o 7 poradců z oblasti Saska, 2 poradce má Dolní Slezsko a 3 poradci figuruje v Ústeckém, Liberecké a Karlovarském kraji. Od roku 2007 se prostřednictvím EURES poradců pravidelně uskutečňují přeshraniční poradenské dny. Ty doplňují informační akce o pracovních a životních podmínkách na podporovaném území ještě burzami práce a náborovými dny.

4.4 Služby portálu EURES

Dne 29. března 2011 bylo na portálu ec.europa.eu/eures registrováno celkem 1 120 467 volných pracovních míst, 609 886 životopisů a 23 410 potencionálních budoucích zaměstnavatelů. Díky systému EURES tedy může zájemce o práci získat podrobné informace o volných pracovních místech z 31 zemí Evropy. Uchazeči o zaměstnání si tak pohodlně prostřednictvím internetu mohou vyhledat, ať již z domova či na kioscích úřadů práce, pro ně, vhodné nabídky práce z jiných zemích Evropy. [34]

Každý den jsou jednotlivé nabídky práce ze všech zúčastněných zemí aktualizovány, což uživatelům přináší skutečné informace o pracovních příležitostech a potřebách zahraničních zaměstnavatelů. Pokud má uchazeč zájem pracovat v určité zemi, systém umožňuje jednoduše tuto zemi vyhledat, následně se zobrazí nabídka volných pracovních míst v daném státě, která je prověřena místními úřady práce. Zájemce zde nalezne i odkazy na soukromé portály, zabývající se inzercí pracovních příležitostí v dané zemi.

Velkou výhodou pro uchazeče o zaměstnání je možnost si přímo na stránkách EURES založit bezplatný účet „Můj EURES“ kde má možnost vložit svůj vypracovaný životopis, který si může snadno přeložit do 26 jazykových verzí. Jelikož zvyklosti zpracování životopisu se v evropských státech často liší, jak typem životopisu, tak i způsobem podání žádosti, vypracovali zde EURES poradci jednoduché návody s příklady životopisů i doprovodných dopisů.

V pomoci odstranit bariéry různých vypracování životopisu a ostatních dokumentů, nutných pro přijetí do zaměstnání, slouží od roku 2005 také systém **Europass**. Jedná se o první jednotný celoevropský soubor dokladů o vzdělání, osobních kompetencích, jazykových dovednostech, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech jeho držitele.

Europass tvoří 5 dokumentů:

1. **Europass – životopis**,
2. **Europass – jazykový pas**, poskytuje přehled o úrovni jazykových znalostech a zkušenostech dosažených v jednom nebo několika cizích jazycích,
3. **Europass – mobilita**, zaznamenává absolvované zahraniční studijní stáže, které držitel vykonal od roku 2005,
4. **Europass – dodatek k diplomu**, je doklad připojený k osvědčení o odborném vzdělání, ten má usnadnit pochopení významu získaného osvědčení v cizí zemi,
5. **Europass – dodatek k osvědčení**, jde o doklad o vysokoškolském diplomu, který má usnadnit pochopení obsahu získaného vzdělání v jiném státu.

Tyto dokumenty poskytují všem zaměstnavatelům a vzdělávacím institucím dostatečně přehledný soubor všech důležitých údajů o uchazeči o práci či studium v jakémkoliv jazyce 31 zemí Evropy a dokonce i v kandidátských státech EU (Chorvatsko, Turecko, Island), což také usnadňuje představení své osoby a nedochází k nesprávnému pochopení přiložených dokumentů. Pořízení Europassu je navíc zcela zdarma a mohou si ho pořídit i občané z třetích zemí, kteří mají bydliště v Evropské unii. [46]

Vzdělání občanů a rozvoj lidských zdrojů jsou v Unii již dlouhá léta prioritou. V programovacím období 2007 – 2013 bylo vyčleněno 7 miliard EUR na rozvoj celoživotního studia. Unie také usiluje o snazší uznávání kvalifikací prostřednictvím dokumentů Europass a snaží se dát do souladu jednotlivé národní vzdělávací systémy na základě **Evropského rámce kvalifikací (EQF)**. EQF je nástroj podpory celoživotního učení, jež zahrnuje všeobecné vzdělávání, vzdělávání dospělých, odborné vzdělávání a přípravu a vysokoškolské vzdělání.

Jádrem EQF je systém osmi referenčních skupin, kde každá úroveň je definována jako soubor deskriptorů³⁸ označující výsledky vzdělávání, které jsou společné pro každý systém vzdělávání v zemích EU. Popis všech osmi úrovní je založen na výsledcích učení, které systém chápe jako vyjádření toho, co dotyčná osoba umí, čemu rozumí a jaké poznatky získala po ukončení svého procesu vzdělávání. Výsledky celoživotního vzdělávání jsou popsány na základě znalostí, dovedností a kompetencí. [55]

Na základě EQF je v České republice vytvářena **Národní soustava kvalifikací (NSK)**, která je legislativně zakotvena zákonem č. 179/2006 Sb. O uznávání výsledků dalšího vzdělávání. NSK umožňuje srovnávání kvalifikací uznávaných v Česku s kvalifikacemi uznávanými v ostatních státech Evropy. NSK tak podporuje možnost jednoduše prokázat zaměstnavateli svou získanou kvalifikaci i skládat zkoušky pro úplnou kvalifikaci bez nutnosti procházet několikaletou školní přípravou. [54]

4.4.1 EURES služby pro zaměstnavatele

Systém EURES nabízí zdarma své služby a poradenství prostřednictvím EURES poradců a umožňuje všem potenciálním zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnat pracovníky ze zemí EU, EHP a Švýcarska tyto pracovníky zajistit. EURES také poskytuje zejména malým a středním podnikům služby, které jsou jim „šité na míru“ a umožňují tak oslovit potenciální uchazeče, o které mají skutečně zájem.

³⁸ Deskriptor poskytuje obecně použitelné vyjádření obvykle očekávaných výsledků a schopností, které jsou spojeny s danou kvalifikací.

Díky systému **CV-Search** si mohou registrovaní zaměstnavatelé pohodlně procházet zveřejněné životopisy uchazečů o práci, ukládat a uspořádat je, zasílat svou poptávku po práci, či odebírat pravidelný zpravodaj „**EURES a Vy**“. Jde o elektronický zpravodaj, který vychází čtyřikrát ročně. Obsahuje informace o pracovní mobilitě, současných trendech či akcích EURES. Pokud chce zaměstnavatel uveřejnit nabídku volných pracovních míst ve svém podniku, je nutné, aby tuto nabídku nahlásil na příslušný úřad práce preferované země či zemí, kde musí uvést požadavek o zveřejnění nabídky na Integrovaném portále MPSV. Takto nahlášené pozice se pak následně objeví v systému EURES.

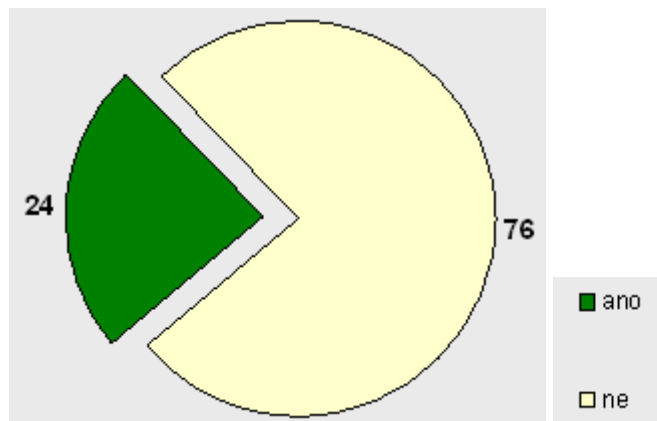
Pokud zaměstnavatel chce, aby bylo volné místo šířeno jako vhodné pro pracovníky ze zahraničí, musí požádat o označení pozice jako „Se zaměřením na občany EU“. Toto místo pak bude vyznačeno vlajčkou Unie a bude přednostně uveřejněno před dalšími nabídkami takto neoznačenými. Nakonec musí zaměstnavatel vyplnit formulář o nabídce volné pracovní pozice či pozic. Do všech států je nutné odeslat vyplněný formulář v anglickém jazyce, s výjimkou Slovenska, kam se může formulář poslat v českém jazyce. **Univerzální formulář poptávané práce** (viz **Příloha 6**) má povinné položky, které je nutno vyplnit. Jedná se např. o platové ohodnocení, pracovní doba, typ práce, požadované vzdělání, jazykové dovednosti či kontakt na osoby pro nahlášení zájmu o zveřejněnou práci. [32]

4.4.1.1 Výzkum potřeb zaměstnavatelů z hlediska EURES

V roce 2007 proběhl v Česku pod záštitou MPSV a EURES kvantitativní výzkum mezi zaměstnavateli s více než 10 zaměstnanci. Výběrový soubor se skládal ze 600 respondentů, kteří na základě dotazů operátora odpovídali na položené otázky.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že čtvrtina oslovených zaměstnavatelů někdy ve své firmě zaměstnala pracovníky ze zahraničí. Častěji to bylo ve velkých podnicích, než v malých a středních firmách a v podnicích se zahraniční účastí a mezinárodní působností.

Obrázek 4.8: Zaměstnáváte, či jste v uplynulých 2 letech zaměstnávali cizí pracovníky? [%]



Zdroj: [53]

Většinu zahraničních pracovníků tvořili kvalifikovaní dělníci, obsluhy strojů a řidiči (41 %) nebo kvalifikovaní odborníci s vysokoškolským vzděláním (29 %). Nejčastěji se jednalo o pracovníky ze Slovenska, to však neplatí v tak velké míře u vyšších pracovních pozic. Na manažerské pozice obsadila zahraničního pracovníka většinou jeho mateřská společnost či vlastník ze zahraničí. Nemanžerské pozice byly nejvíce dosazovány pracovníky z ciziny z důvodu nezájmu místního obyvatelstva vykonávat tuto práci.

Obrázek 4.9: Z jakých důvodů jste zaměstnali či zaměstnáváte zahraniční pracovníky na manažerských pozicích? [%]

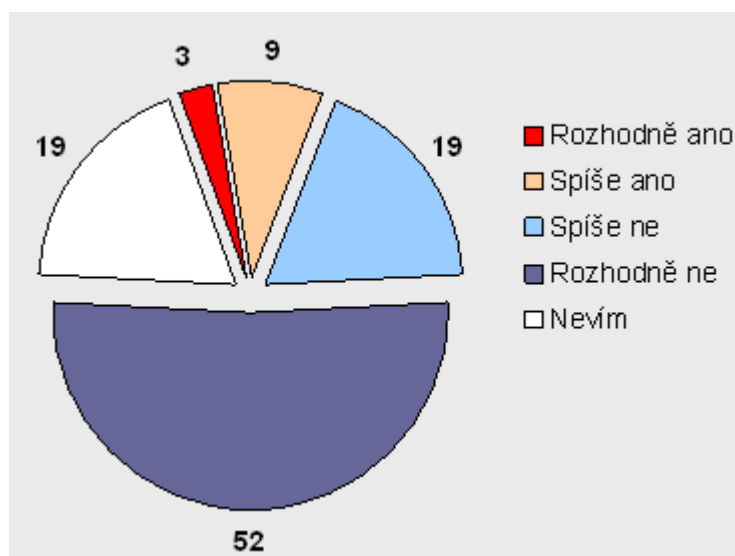


Zdroj: [53]

Z Obr. 4.9 vyplývá, že až 78 % zaměstnavatelů si do manažerských pozic dosazovala pracovníka z mateřské zahraniční firmy. Jako jiné důvody byly uváděny tyto: zaměstnance doporučila/obsadila mateřská společnost či zahraniční vlastník nebo měl zahraniční pracovník vyšší kvalifikaci.

Dle průzkumu vážně plánuje zaměstnat zahraničního pracovníka pouze 3 % z oslovených firem, dalších 9 % to spíše plánuje. Stejně jako u zahraničních pracovníků na manažerských pozicích, jsou vyšší podíly u velkých společností se zahraniční účastí. Více než polovina z oslovených respondentů v daném období rozhodně neuvažovala o zaměstnání zahraničního pracovníka.

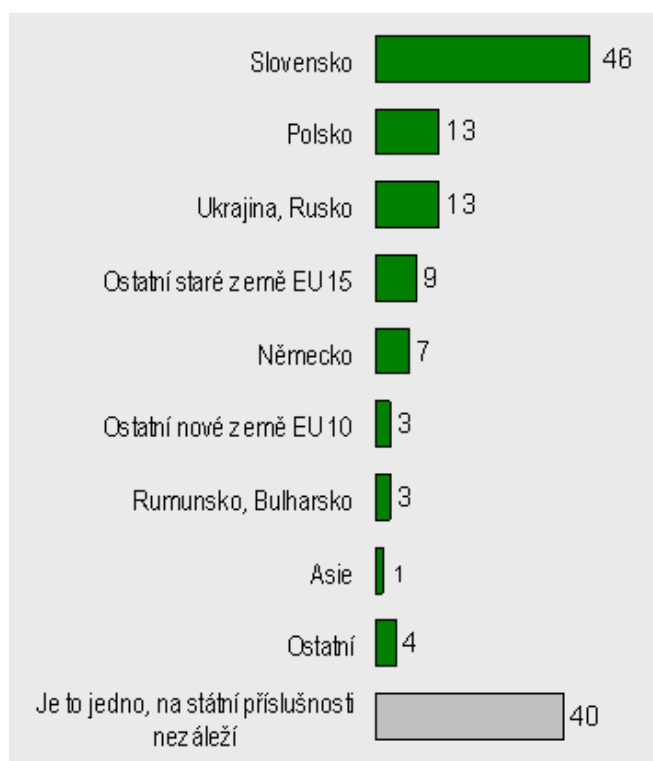
Obrázek 4.10: Plánujete v blízké budoucnosti zaměstnat zahraniční pracovníky? [%]



Zdroj: [53]

Pokud firmy uvažovaly o zaměstnání pracovníka ze zahraničí, z 60 % se jednalo o pozice kvalifikovaných dělníků, obsluhy strojů či řidiče. Následující preferovanou pozicí ve výši 22% byli vysoce kvalifikovaní odborníci s VŠ vzděláním (např. lékaři, vědci, IT odborníci, pedagogové). Na třetí pozici byli pak pomocní nekvalifikovaní, či polokvalifikovaní pracovníci (13 %).

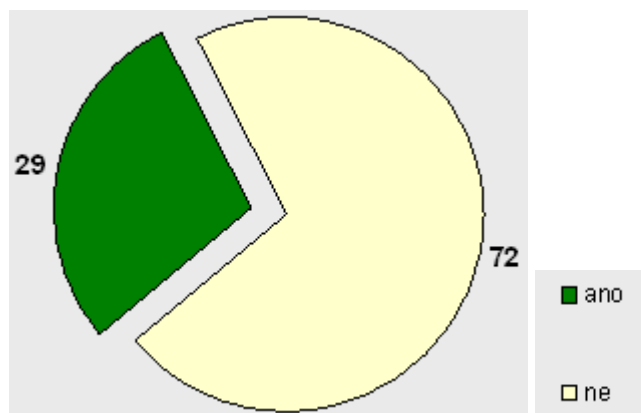
Stejně jako v případě zahraničních pracovníků, které už firmy zaměstnávají či zaměstnávaly, preferovali zaměstnavatelé v dotazníku pracovníky ze Slovenska (46 %), dále z Polska, Ukrajiny a Ruska (13 %). Nejméně měli zaměstnavatelé zájem o pracovníky z Asie, Rumunska a Bulharska či ostatních států Unie, které vstoupily spolu s ČR v roce 2004. Čtyřiceti procentům zaměstnavatelů však na národnosti vůbec nezáleželo.

Obrázek 4.11: Pracovníky z jakých zemí byste nejraději zaměstnali? [%]

Zdroj: [53]

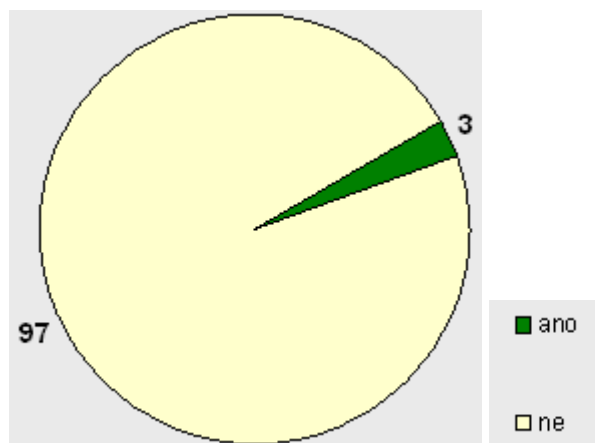
K vyhledávání pracovníků z ciziny by nejčastěji použili inzerci zveřejněnou na internetu (34%). Následně by 32 % využilo služeb personálních agentur a 31 % by se obrátilo na tuzemské úřady práce. Zahraniční úřady práce by kontaktovalo 18 % oslovených zaměstnavatelů. Nejméně by respondenti využili možnost najít zahraniční pracovníky na burzách práce, konaných v cizině, či inzerci v jiných typech médií v zahraničí.

O možnosti využít síť EURES, mnoho z oslovených zaměstnavatelů vůbec neví, slyšelo o ní jen 29 % z nich. Nejčastěji získali informace o fungování systému EURES na internetu (36%) nebo na úřadech práce (30 %), méně již v tisku, či v televizi a rádiu.

Obrázek 4.12: Slyšeli jste již o síti EURES? [%]

Zdroj: [53]

Ti zaměstnavatelé, kteří síť EURES znali, nevěděli, nebo přesně nevěděli, jaké služby EURES nabízí (až 72 %). Nejběžnější znalost byla, že EURES zprostředkovává zaměstnání (8 %) a vyhledává zahraniční zaměstnance (6 %), či zaměstnává zahraniční pracovníky a poskytuje vzdělání pracovníků a rekvalifikace (2 %).

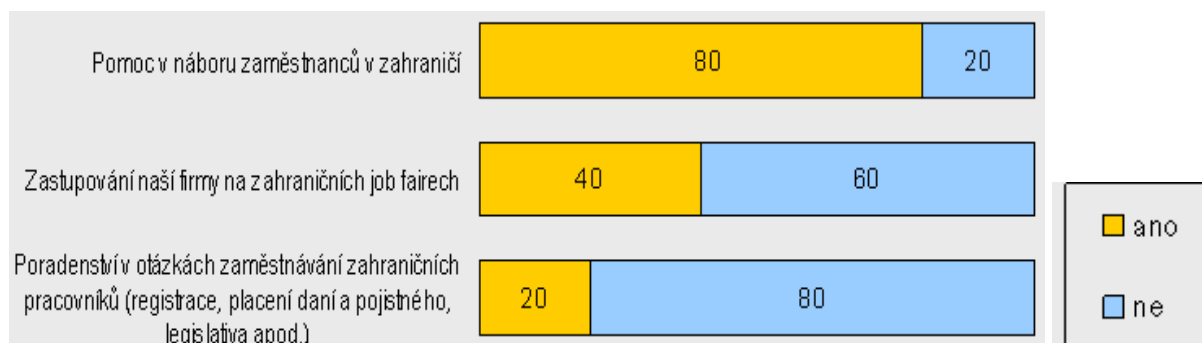
Obrázek 4.13: Využili jste již někdy služeb EURES?

Zdroj: [53]

Z výzkumu plyne, že 97 % všech oslovených firem, které o systému EURES slyšely (tedy 171), nikdy těchto služeb nevyužily, zbytek (tedy 5 firem) již se systémem EURES pracovalo. Využili jej z 80 % na pomoc v náboru zaměstnanců v zahraničí. 40 % jej použilo na zastupování firmy na zahraničních burzách práce a 20 % na poradenství v otázkách

zaměstnávání zahraničních pracovníků (např. v případě nutných registrací, placení daní a pojistného za tyto cizí zaměstnance, či v otázkách pracovní legislativy).

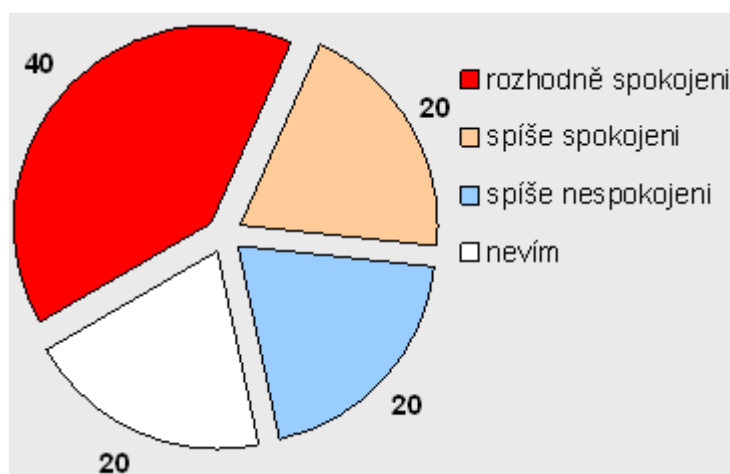
Obrázek 4.14: Které služby EURESU jste využili? [%]



Zdroj: [53]

S poskytnutými službami EURES byli respondenti v převážné většině spokojeni, 40 % bylo rozhodně spokojeno, 20 % spíše spokojeno. Dalších 20 % bylo spíše nespokojeno (jako důvod své nespokojenosti jeden zaměstnavatel uvedl, že mu EURES, podle jeho požadavků, žádného vhodného zahraničního pracovníka nevyhledal. Zbytek respondentů nevědělo, co o službě EURES říci.

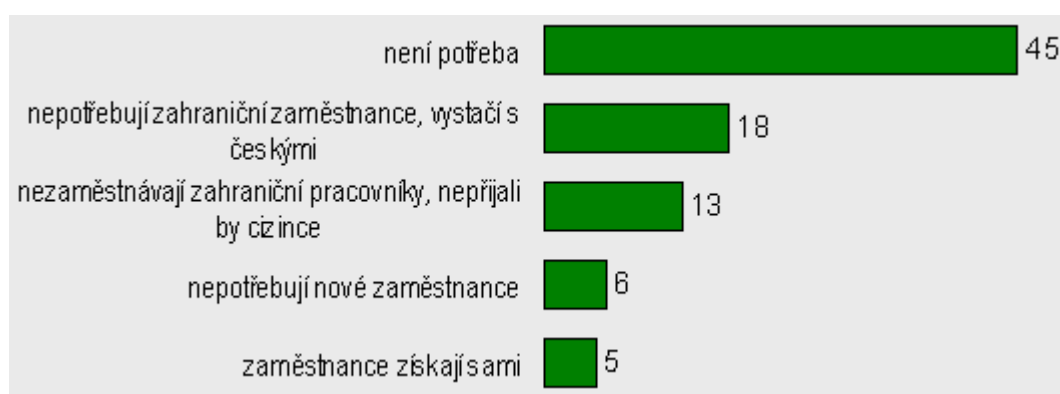
Obrázek 4.15: Do jaké míry jste byli spokojeni se službami EURES? [%]



Zdroj: [53]

Nejčastějším důvodem, proč většina z oslovených firem služeb EURES nevyužila, bylo to, že zahraniční pracovníky nepotřebovaly (63 %) nebo proto, že nezaměstnávají pracovníky z jiných zemí (13 %), či nepotřebují nové zaměstnance (6 %) nebo si zaměstnance získávají sami (5 %). Zbytek respondentů odpovědělo jiným způsobem (např. jazyková bariéra, nedůvěra k zahraničním pracovníkům, špatná zkušenost s úřadem práce, administrativní náročnost či o zaměstnání cizích pracovníků rozhoduje zahraniční centrála apod.)

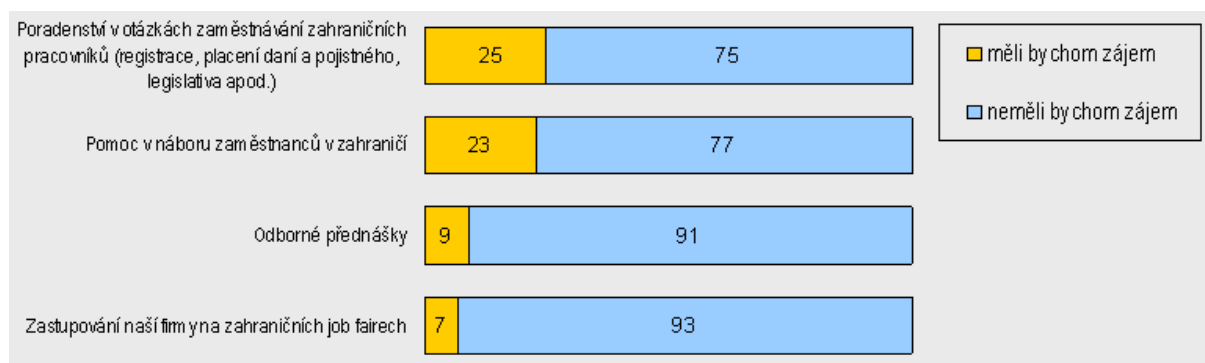
Obrázek 4.16: Proč byste služeb EURES nevyužili? [%]



Zdroj: [53]

Z nabízených služeb EURES by měl největší počet zaměstnavatelů zájem o poradenství v otázkách zaměstnávání zahraničních pracovníků (25 %) nebo by jim měl EURES pomoci v náboru zaměstnanců v zahraničí (23 %).

Obrázek 4.17: Měl by Váš podnik zájem o některé služby EURES? [%]



Zdroj: [53]

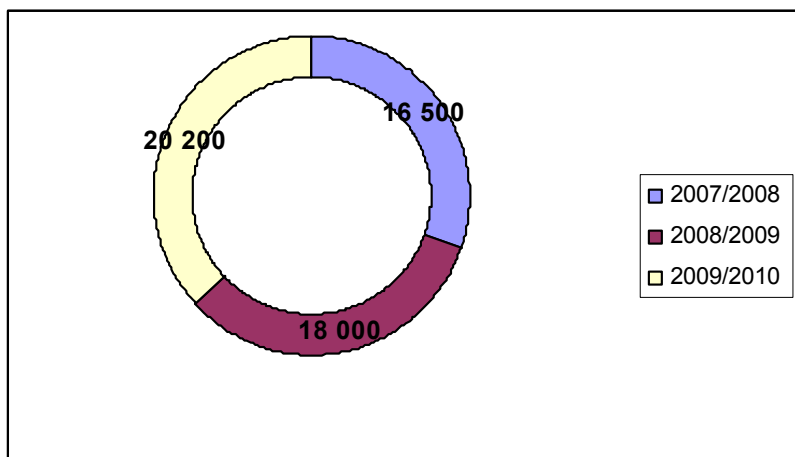
4.4.2 Poradenství EURES na úřadech práce

Ve finančním roce 2009/2010 využilo služeb EURES poskytovaných na každém okresním úřadu práce, v rámci České republiky, okolo 26 860 osob. Jednalo se převážně o:

- **zájemce o práci či osoby pracující v zahraničí: 23 270 (86,6 %)**
- **české a zahraniční zaměstnavatele: 1 150 (4,3 %)**
- **všeobecné dotazy o EURES: 2 440 (9,1 %)**

Celkový počet dotazů, kladených na kontaktní osoby EURES, se oproti minulým letům výrazně zvýšil. Prudký nárůst může být vysvětlen delším finančním obdobím (duben 2009 – květen 2010), oproti předcházejícím finančním obdobím (duben 2007 – březen 2008), přesto však služba EURES registrovala ve stejném sledovaném období mnohem více dotazů, než v již uplynulých letech, jak je patrné z **Grafu 4.1**.

Graf 4.1: Celkový počet dotazů na EURES v jednotlivých finančních letech



Zdroj: [9], vlastní zpracování

Především v důsledku finanční krize poklesl počet kontaktů se zaměstnavateli a naopak se zvýšil počet zájemců o práci v zahraničí nebo osob, které měly v plánu se vrátit do České republiky ze zahraničního pracovního pobytu v zemích EU. Množství volných pracovních míst v EU však bylo kvůli nadále panující hospodářské krizi v období 2009/2010 mnohem méně než v minulosti.

Častěji se na poradce a kontaktní osoby EURES obraceli studenti a absolventi škol. Především se zajímali o to, jaké jsou nabídky sezónních prací v zemích EU/EHP a Švýcarska, v období letních a zimních prázdnin. Dotazy se také týkaly zahraničních odborných stáží, au-pair pobytů nebo studia na evropských univerzitách.

Tabulka 4.4: Struktura nejčastějších dotazů klientů EURES

Volná pracovní místa	44,6 %
Sociální zabezpečení	18,1 %
Životní a pracovní podmínky v EU	16,6 %
Všeobecné informace	10,5 %
Vzdělávání	1,9 %
Pracovní nábor do zahraničí	1,6 %
Ostatní	6,7 %

Zdroj: [9], vlastní zpracování

Klienti EURES se nejvíce zajímali o práci ve Velké Británii, Německu a Rakousku, nejoblíbenějšími destinacemi pro sezónní práce pak byly Španělsko a Itálie. V případě Španělska, ale i Řecka a Irska je patrné, že vzhledem k vysoké nezaměstnanosti (viz **Tab. 4.5**) zde pracovníci ze zahraničí, ale i samotní obyvatelé těchto států jen obtížně hledají vhodné nabídky práce. Stále oblíbenější je mezi zájemci o práci v cizině Nizozemí a země severní Evropy, především Norsko.

Tabulka 4.5: Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných zemích

období	ČR	Španělsko	Irsko	Řecko
červen 2009	6,3 %	18,1 %	12,2 %	8,9 %
leden 2010	8,5 %	19,5 %	13,7 %	10,3 %
červen 2010	7,2 %	19,5 %	13,8 %	11,9 %

Zdroj: [9], vlastní zpracování

Vzhledem k omezené nabídce krátkodobých brigád v ČR vzrostl počet dotazů na krátkodobé zaměstnání v zahraničí a to nejen mezi studenty, ale také mezi nezaměstnanými. Možnost získání brigády v zahraničí však byla ve srovnání s předchozími roky mnohem menší. Poradci často čelili dotazům ohledně serióznosti zprostředkujících pracovních agentur, nabídek práce v zahraničních inzertních novinách nebo na internetu.

I přesto, že hospodářská krize pomalu ustupuje a v některých zemích, hlavně v Německu, dochází k výraznému oživení ekonomiky, zaznamenali pracovníci EURES nárůst počtu klientů, kteří se vracejí ze zahraničí do Česka, proto ve sledovaném období také převládaly dotazy na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, situaci na českém trhu práce nebo problematiku evropských formulářů či daňových otázek.

Pracovníci EURES jsou také pravidelně proškolení, aby co nejlépe reflektovali proměny na českém a zahraničním pracovním trhu. V období 2009/2010 absolvovali 250 skupinových školení, především na úřadech práce, pro přibližně 8 600 osob.

4.4.2.1 EURES v okrese Šumperk

Z osobního setkání s paní Mgr. Ivetou Janků, kontaktní osobou EURES pro okres Šumperk, uskutečněnou v březnu 2011, jsem se chtěla dozvědět, jak je tato služba v šumperském okrese využívána. Pro paní Janků není činnost okolo služby EURES jediná, má na starosti i běžné uchazeče o zaměstnání, registrované na úřadu práce.

Nejčastěji odjíždí pracovat uchazeči z tohoto regionu, který se mimo jiné dlouhodobě potýká s vysokou nezaměstnaností (v dubnu 2011 byla na úrovni 12,9 %), do Velké Británie, Rakouska, Německa a Španělska.

Pro mě velmi překvapivé bylo to, že více jak 90 % náplně činnosti kontaktní osoby EURES v Šumperku, je vyřizování formulářů ohledně dávek v nezaměstnanosti, či sociálních dávek osob, které se ze zahraničního pracovního pobytu vrátily domů. Přibližně zbylých 10 % času věnuje paní Janků vyřizováním otázek uchazečů o práci v EU, ale jak podotýká, tak většina z nich svou myšlenku odjet pracovat do zahraničí neuskuteční, i z důvodu toho, že mají nízké jazykové dovednosti.

Jedním z hlavních důvodů, proč nejvíce času zabere právě administrativa formulářů, je ten, že systém sociálního zabezpečení je téměř v každé členské zemi EU odlišný a je založen na jiných principech a institucionálním uspořádání. Sociální politika se řadí mezi koordinované politiky Unie, nedochází proto mezi státy k harmonizaci sociálního zabezpečení, což by dle mého názoru výrazně ulehčilo nejen pracovníkům vracějícím se ze zahraničí, ale i úřadům. Koordinace nahrazuje pouze ta pravidla, která jsou pro migrující pracovníky značně nevýhodná a pro tyto případy vytváří Unie svá vlastní pravidla.

Koordinace sociálního zabezpečení v zemích EU a přidružených státech je založena na čtyřech základních principech:

1. **princip rovného zacházení** – migrující osoby mají stejná práva a povinnosti jako státní příslušníci dotyčného státu,
2. **princip aplikace právního řádu jediného státu** – uplatňuje se legislativa té země, kde zaměstnaná osoba pracuje či vykonává samostatně výdělečnou činnost,
3. **princip sčítání dob pojištění** – pro získání nároku na dávku se sčítá doba pojištění ve všech zemích, kde osoba nárokující dávku pracovala,
4. **princip zachování nabytých práv** – zajišťuje migrujícím pracovníkům výplatu dávek nejenom ve státě, kde na ni získal nárok, ale i v jakémkoliv jiné členské zemi. [35]

Pracovník EURES má v popisu práce vyplnit dané formuláře (je jich celkem 28) a zaslat je prostřednictvím pošty (ne elektronické) příslušných úřadům v zahraničí. Ty odpoví obvykle ve lhůtě 2 – 3 měsíců. Naštěstí jsou formuláře ve všech zemích stejně strukturované, takže pracovník EURES může vyplněný formulář zaslat v jakémkoliv jazyce, preferována je však angličtina.

Od 1. května 2012 budou mezi sebou úřady komunikovat elektronicky (pomocí tzv. SEDů³⁹). Stávající E- formuláře budou po tomto datu přechodně používány spolu s novou podobou papírových formulářů U1, U2 a U3 (tzv. portable documents) a papírovými SEDy U001 - U028⁴⁰.

4.5 Mládež v pohybu

Tato politická iniciativa Evropské unie se zaměřuje na vzdělání a zaměstnanost mladých lidí do 30 let. Realizace tohoto programu byla zahájena v roce 2010 a je součástí strategického dokumentu Unie – Evropa 2020, kde právě jedním z hlavních bodů je podpora inteligentního a udržitelného růstu podporující sociální začlenění. [50]

Obrázek 4.18: Logo iniciativy Mládež v pohybu



Zdroj: [56]

³⁹ Structured electronic documents

⁴⁰ U = unemployment, je tedy zkratkou pro formuláře týkající se nezaměstnanosti

Cílem Mládeže v pohybu je snížit nezaměstnanost mladých lidí (která je v této kategorii velmi vysoká⁴¹), zlepšit jejich odbornou přípravu a celý systém vzdělávání, jelikož jenom s kvalitním vzděláním mají šanci uspět na pracovním trhu. Strategie Evropa 2020 si vytyčila, aby byla EU do tohoto roku co nejvíce konkurenceschopná a k tomu potřebuje mít mladé lidi s vysokou kvalifikací, odbornými znalostmi a schopnostmi inovace. Členské státy budou na základě této iniciativy usilovat o tyto vytyčené cíle, aby v celé Unii do roku 2020:

- dostalo více studentů možnost získat vysokoškolské vzdělání,
- univerzity zlepšily kvalitu nabízených studijních programů, které by měly být pro studující více atraktivní a korespondovaly s požadavky na pracovním trhu,
- do roku 2020 by měl mít každý student šanci strávit část svého studijního života na zahraniční univerzitě,
- se snížil počet mladých, kteří nedokončí svá studia a mělo by existovat více možností celoživotního vzdělávání,
- se řešila vysoká nezaměstnanost této věkové kategorie a propagovala výuka podnikání a praxe u zaměstnavatelů již při studiu,
- do tohoto roku by mělo být zavedeno více možností pro osoby samostatně výdělečně činné a více mladých by mělo pracovat v zahraničí. [52]

Evropská komise stanovila ke každému z cílů několik metod, jak jej dosáhnout. V rámci systému EURES se v roce 2010 zavedly nové klíčové činnosti. Vytvořila se iniciativa „**První zaměstnání v rámci sítě EURES**“, ta pomáhá nalézt práci mladým lidem v kterémkoliv členském státě Unie. EURES tak poskytne podporu ve formě poradenství při hledání práce či finanční pomoc v případě ochoty pracovat v zahraničí. Tato iniciativa se zaměřuje i na malé a střední podniky, kterým poskytuje pomoc při přijímání mladých mobilních pracovníků v rámci EU. Tento nový nástroj pro mobilitu mládeže začal v rámci systému EURES fungovat od roku 2011. [52]

⁴¹ Nezaměstnanost mladých lidí v EU za rok 2010 dosahovala 20,4 % a mezi mládeží do 25 let věku bylo 5 milionů z nich bez práce.

V roce 2010 byl v rámci EURES zaveden **evropský vyhledávač pracovních míst**, jehož cílem je ukázat mladým lidem a jednotlivým poradcům pro zaměstnávání, kde všude v Evropě jsou volná pracovní místa a jaké mají požadavky zahraniční zaměstnavatelé. Tento vyhledávač tak velmi zvyšuje informovanost o dostupných pracovních místech a požadovaných dovednostech v rámci celé Evropy.

Díky iniciativě *Mládež v pohybu* by se měla zvýšit podpora mladým podnikatelům prostřednictvím evropského nástroje mikrofinancování „**Progress**“. Cílem je zajistit snadnější přístup k peněžním prostředkům začínajícím podnikatelům nebo stávajícím podnikům, které své podniky chtějí dále rozvíjet, ale nemají dostatečné finance a mají potíže získat půjčku od své banky. Tento finanční nástroj EU je pod patronací Evropské investiční banky. Ta přímo neposkytuje mikroúvěry (max. 25 000 EUR) začínajícím podnikatelům nebo podnikům s méně jak 10 zaměstnanci, ale umožňuje, aby banky zvýšily objem poskytovaných půjček pro MSP, jak prostřednictvím záruk, tak i poskytnutím půjček a vlastního kapitálu finančním institucím podnikatelů. V České republice zatím nebyl tento nástroj zaveden⁴². [48]

⁴² Prozatím funguje jenom v Polsku, Bulharsku, Belgii a v Nizozemí.

5 Závěr

Od 1. května 2011 přestanou pro Českou republiku a ostatní země střední a východní Evropy, které přistoupily v roce 2004 do EU, platit poslední sedmiletá přechodná období, týkající se volného pohybu pracovníků do Německa a Rakouska. Na základě této vypracované bakalářské práce mohu konstatovat, že po tomto datu rozhodně nedojde k masivnímu přesunu českých občanů k našim západním sousedům, čehož se velká většina Němců a Rakušanů velmi obává. Tyto obavy jsou dle mého názoru i závěrů Evropské komise z provedené analýzy z roku 2009, která je blíže specifikována v druhé kapitole, neopodstatněné. Ten kdo v těchto dvou zemích chtěl skutečně pracovat, už dávno tuto příležitost využil, jelikož ČR uzavřela s Německem i Rakouskem tzv. bilaterální dohody, které umožňovaly vstup na tyto pracovní trhy i přes aplikovaná přechodná období.

Je známo, že Evropané obecně nemají tendenci stěhovat se za prací do jiných států, jako například obyvatelé USA, kteří nemají sebemenší problém odjet kvůli pracovní příležitosti na druhý konec své země, což velmi přispívá k vyrovnávání nerovností na pracovním trhu a Spojené státy jsou i díky této přirozené mobilitě mnohem konkurenceschopnější než EU. Na negativní aspekty přechodných období, zaměřených na pracovníky z nových členských států, jenž přistoupily v roce 2004 a 2007, upozorňovala i česká politická reprezentace za našeho předsednictví v Radě EU v první polovině roku 2009. Volný pohyb za prací v rámci Unie se stal i jednou z prioritních oblastí našeho předsednictví, což plně korespondovalo i s našim mottem „Evropa bez bariér“.

Zjistit skutečný počet migrujících pracovníků z České republiky do jiných zemí EU/EHP a Švýcarska je velmi obtížné, jelikož občané chystající se pracovat v cizí zemi nemají žádnou ohlašovací povinnost tuto skutečnost oznámit příslušným úřadům. Podle údajů ČSÚ, které uvádím v druhé kapitole, pracovalo v zahraničí rok po vstupu ČR do Unie okolo 27 tisíc občanů. Nejčastější pracovní destinací se v roce 2005 staly Velká Británie (17 600), Irsko (5 761), jenž nezavedly žádná přechodná období a Německo (2 010), jako náš nejbližší ekonomicky vyspělý západní soused.

V roce 2007 již v zemích EU/EHP a Švýcarsku pracovalo více než 76 400 českých občanů (**viz subkapitola 3.5**). Toto číslo dokládá, že v daném roce byla až dvojnásobně větší ochota českých občanů odejít za prací do zahraničí, než v roce 2005. Tradičně nejvíce vyhledávanými zeměmi mezi českými občany byly Velká Británie, Irsko a Německo, kde pracovaly $\frac{3}{4}$ všech migrujících pracovníků.

Portál pracovních příležitostí v EU/EHP a Švýcarsku spadající pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, EURES, je v Česku poměrně málo využívaný a dle mého názoru i mezi lidmi téměř neznámý, i když je tato služba poskytována zpravidla zdarma a je přístupná na všech okresních úřadech práce.

Velkou výhodou portálu EURES je, že si zde uchazeč o práci může bezplatně vložit svůj životopis a zaměstnavatelé ze 31 zemí Evropy ho mohou sami kontaktovat, což ulehčí práci oběma stranám. V systému je registrováno více než 600 tisíc životopisů od uchazečů z celé EU. Dalším plusem tohoto systému je, že jsou každodenně pracovní nabídky administrátory aktualizovány, což uživatelům přináší skutečné informace o pracovních příležitostech a potřebách zahraničních zaměstnavatelů.

Z provedeného výzkumu potřeb zaměstnavatelů z hlediska EURES, který blíže analyzuji ve třetí kapitole, jasně vyplývá, že čeští zaměstnavatelé o možnosti využití tohoto systému příliš neví, až 72 % z oslovených firem jej dosud neznalo. Ti zaměstnavatelé, kteří o EURES věděli, ho využili jen ve 3 % případů a to především na nábor zahraničních pracovníků (**viz Obr. 4.13**). Hlavním důvodem proč čeští zaměstnavatelé EURES neznají je ten, že pracovníky z ciziny nepotřebují, či mají zájem pouze o české pracovníky (**viz Obr. 4.16**). Tyto důvody jsou vcelku logické, náš pracovní trh je relativně malý a firmám nyní plně postačují zaměstnanci z českého pracovního trhu.

Tento pohled je však z dlouhodobého hlediska přinejmenším krátkozraký. Negativní dopady stárnutí, české i většiny evropské populace, budou nutit firmy hledat své zaměstnance i v jiných zemích. I proto si myslím, že pracovní síť EURES získá v budoucnu mnohem větší váhu a bude i více využívána než dnes.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje:

- [1] BALDWIN, R., WYZPLOSZ, CH. *Ekonomie evropské integrace*. 2. vydání. Praha: GRADA Publishing, a. s., 2008. 480 s. ISBN 978-80-247-1807-1
- [2] BRDEK, M. a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: Aspi Publishing, a. s., 2002. 252 s. ISBN 80-86395-25-1
- [3] EVROPSKÁ KOMISE, generální ředitelství zaměstnanosti, pracovních vztahů a sociálních věcí. *Evropská sociální politika: cesta vpřed pro Unii: bílá kniha*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1994. 56 s. ISBN 80-85864-06-1
- [4] FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 2. vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. 808 s. ISBN 978-80-7325-180-2
- [5] HAD, M., STACH, S., URBAN, L. *Česká republika v Evropské unii, členství, přínosy, výzvy*. Linde Praha, a. s., 2006. 201 s. ISBN 80-7201-611-3
- [6] JANÍČEK, L., DRDLA, M., RAIS, K. *Evropská unie instituce, ekonomická, bezpečnostní a sociální politika*. Praha: Computer Press, 2002. 294 s. ISBN 80-7226-819-8
- [7] KAŇA, R. *Evropská unie A*. 2. vydání. Ostrava: VŠB-TU Univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2010. 163 s. ISBN 978-80-248-2202-0
- [8] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- [9] KRÁČMAR, T. Poradenství EURES na úřadech práce, interní dokument EURES, 2010.

- [10] LEBIEDZIK, M., TVRDOŇ, M. *Hospodářské politiky evropských společenství – vznik, vývoj a současnost*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta, 2007. 203 s. ISBN 978-80-7248-424-9
- [11] MAREK, D., BAUN, M. *Česká republika a Evropská unie*. Brno: Barrister & Principal o. s., 2010. 227 s. ISBN 978-80-87029-89-3
- [12] PELTRÁM, A. a kol. *Evropská integrace a Česká republika*. Grada Publishing, a. s., 2009, 144 s. ISBN 978-80-247-2849-0
- [13] POŘÍZKOVÁ, H. *Evropské služby zaměstnanosti EURES, možnosti a bariéry programu*. Brno, 2006. magisterská práce (Mgr.). MU – Fakulta sociálních studií, Katedra Sociálních studií a sociální práce
- [14] PÓLOVÁ, Š. *Přechodná období volného pohybu pracovních sil v procesu rozšiřování ES/EU*. Brno, 2006. magisterská práce (Mgr.). MU - Fakulta sociálních studií, Mezinárodní vztahy a evropská studia
- [15] URBAN, L. *Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění*. Praha: Linde Praha, a. s., 2002. 247 s. ISBN 80-7201-330-0

Právní předpisy:

- [16] Amsterodamská smlouva [online]. 1997. [cit. 2010-12-15]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc>>
- [17] Evropská komise. Právní základ - Soubor textů, které tvoří právní základ EURES [online]. 2007. [cit. 2011-04-11]. Dostupný z WWW: <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/EURES/EURES_cz1.pdf>.ISBN 92-79-03460-X
- [18] Charta EURES [online]. 2010. [cit. 2011-04-8]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:311:0006:0014:CS:PDF>>

- [19] Jednotný evropský akt [online]. 1986. [cit. 2010-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/11986U/word/11986U.doc>>
- [20] Lisabonská smlouva. Smlouva v kostce [online]. 2007. [cit. 2010-12-15]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_cs.htm>
- [21] Smlouva o Evropské unii [online]. 1992. [cit. 2010-12-14]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/11992M/word/11992M.doc>>
- [22] Smlouva o založení EHS [online]. 1957. [cit. 2010-12-8]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/11957E/word/11957E.doc>>

Elektronické publikace:

- [23] HORÁKOVÁ, M. *Trendy v zahraničních pracovních migracích v České republice v letech 1995 – 2004*. VÚPSV, v.v.i. Praha, 2004, 20 s. [online]. 2004. [cit. 2011-03-18]. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_153.pdf>
- [24] HORÁKOVÁ, M. *Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese*. VÚPSV, v.v.i. Praha, 2010, 131 s. [online]. 2010. [cit. 2011-04-20]. Dostupný z WWW: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/711/Vyvoj_pracovnich_migrac.pdf> ISBN 978-80-7416-069-1
- [25] HORÁKOVÁ, M. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. VÚPSV, v.v.i. Praha, 2006, 88 s. [online]. 2006. [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_209.pdf> ISBN 80-87007-34-4
- [26] MERTENS, O. *Imigrační a azylová politika Německa a Nizozemí*. MU Brno, 2005. [online]. 2005. [cit. 2010-12-10]. Dostupný z WWW: <http://is.muni.cz/th/65580/fss_b/Bakalarska_prace.pdf?lang=en>
- [27] VAVREČKOVÁ, J. *Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany*. VÚPSV, v.v.i. Praha,

- 2006, 34 s. [online]. 2006. [cit. 2011-04-15]. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_216.pdf> ISBN 80-87007-46-8
- [28] VAVREČKOVÁ, J., HANTAK, N. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR*. VÚPSV, v.v.i. Praha, 2008, 75 s. [online]. 2008. [cit. 2011-04-5]. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_283.pdf> ISBN 978-80-7416-019-6
- [29] VAVREČKOVÁ, J., MUSIL, J., BAŠTÝŘ, I. *Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci*. VÚPSV, v.v.i. Praha, 2007, 52 s. [online]. 2007. [cit. 2011-03-11]. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_249.pdf> ISBN 978-80-87007-81-5
- [30] VAVREJNOVÁ, M. *Mobilita pracovní síly před a po vstupu ČR do EU*. 2001, 218 s. [online]. 2001. [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=aop&pdf=267.pdf>>
- [31] Zpráva o činnosti EURES v období 2006–2008 předložená Komisí podle čl. 19 odst. 3 nařízení (EHS) č. 1612/68. „*Na cestě k jednotnému evropskému trhu práce: příspěvek EURES*“ [online]. 2010. [cit. 2011-04-8]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0731:FIN:CS:PDF>>

Elektronické zdroje:

- [32] EURES. EURES CV-Search [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/cv_search>
- [33] EURES. Evropské služby zaměstnanosti, prezentace [online]. [cit. 2011-04-22]. Dostupný z WWW: <<http://www.eduportal-uk.cz/inc/getfile.php?id=157>>
- [34] EURES. Počet uchazečů o zaměstnání registrovaných v CV on-line [online]. [cit. 2011-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/statisticsAction.do?method=init&to=P.S&lang=cs&popup=true>>

- [35] EURES. Podpora v nezaměstnanosti migrujících osob v rámci EU/EHP/Švýcarska [online]. [cit. 2011-04-20]. Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/eures/e301>>
- [36] EURES. Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru [online]. 2009. [cit. 2011-04-16]. Dostupný na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>
- [37] EURES v přeshraničních regionech. EURES-TriRegio [online]. [cit. 2011-04-24]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&orgId=7763&parentCategory=56&langChanged=true>>
- [38] EURES Bavorsko – Čechy. Eures region [online]. [cit. 2011-04-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=6&L=1>>
- [39] EURES Bavorsko – Čechy. Image kampaň „Dobrá práce“ EURES BY-CZ [online]. [cit. 2011-04-23]. Dostupný z WWW: <[http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=176&L=1&no_cache=1&sword_list\[\]=pr%E1ce](http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=176&L=1&no_cache=1&sword_list[]=pr%E1ce)>
- [40] EURES Bavorsko – Čechy. Počet uchazečů o zaměstnání [online]. [cit. 2011-04-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=32&L=1>>
- [41] EURES-T Beskydy. Cíle partnerství [online]. [cit. 2011-04-23]. Dostupný z WWW: <http://cz.eures-tbeskydy.eu/cile_partnerstvi>
- [42] EURES-T Beskydy. Rozsah partnerství [online]. [cit. 2011-04-23]. Dostupný z WWW: <http://cz.eures-tbeskydy.eu/eures-t_beskydy2/rozsah>
- [43] EURES-TriRegio. O nás [online]. [cit. 2011-04-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures-triregio.eu/cs/triregio/o-nas>>
- [44] EURES-TriRegio. Plakát EURES-TriRegio. [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures-triregio.eu/cs/ke-staeni?task=view.download&cid=12>>
- [45] EURES-TriRegio. Základní údaje o EURES TriRegio [online]. [cit. 2011-04-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures-triregio.eu/cs/triregio/region>>

- [46] Europass. Co je Europass [online]. [cit. 2011-04-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.europass.cz/co-je-europass/>>
- [47] Eurostat. Statistické databáze. [online]. [cit. 2011-12-15]. Dostupný z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database>
- [48] Evropská komise. Evropská facilita mikrofinancování Progress [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=836>>
- [49] Evropská komise. *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*. 2009 [online]. 2009 [cit. 2011-03-25]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=497>>
- [50] Evropská komise. Mládež v pohybu [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=950>>
- [51] Evropská komise. Podmínky pro rozšíření [online]. [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/enlargement/the-policy/conditions-for-enlargement/index_cs.htm>
- [52] Mládež v pohybu. Shrnutí pro veřejnost [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/education/yom/cs_cs.pdf>
- [53] MPSV. Výzkum potřeb zaměstnavatelů z hlediska EURES [online]. 2007 [cit. 2011-04-22]. Dostupný na WWW: <http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/poradenstvi/vyzkum_potreb_zamstelul.ppt>
- [54] Národní ústav odborného vzdělávání. Související aktivity na české straně EQF [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/souvisejici-aktivity-na-ceske-strane>>
- [55] Národní ústav odborného vzdělávání. Základní informace o EQF [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/zakladni-informace>>

- [56] NICM. Logo Mládež v pohybu. [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.icm.cz/mladez-v-pohybu>>
- [57] Program registrace pracovníků ve Velké Británii [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://ukinczechrepublic.fco.gov.uk/cs/visiting-uk/working-in-uk/workers-registration-scheme>> [cit. 2011-02-21]
- [58] Přechodné období pro volný pohyb pracovníků [online]. [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>
- [59] Topzine. Logo EURES. [online]. [cit. 2011-04-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.topzine.cz/dny-prace-odstartovaly-praci-ted-najdete-online/>>
- [60] Velvyslanectví České republiky v Budapešti. 20. výročí vzniku Visegrádské skupiny [online]. [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <http://www.mzv.cz/budapest/cz/aktuality/x20_vyroci_vzniku_visegradske_skupiny.html>
- [61] Zaměstnanost a sociální věci [online]. [cit. 2010-12-9]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika
 ČSÚ – Český statistický úřad
 ECU – European Currency Unit
 EHP – Evropský hospodářský prostor
 EHS – Evropské hospodářské společenství
 EK – Evropská komise
 ES – Evropské společenství
 ESF – Evropský sociální fond
 ESVO – Evropské sdružení volného obchodu
 ESUO – Evropské společenství uhlí a oceli
 EU – Evropská unie
 EUR - euro
 EURATOM – Evropské společenství pro atomovou energii
 EURES – European Employment Services
 EURESCo – Evropský koordinační úřad
 EQF – Evropský kvalifikační rámec
 HDP – hrubý domácí produkt
 HLSG – High Level Strategy Group
 JEA – Jednotný evropský akt
 MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
 NARIC – National Academic Recognition Information Centre
 NSK – Národní soustava kvalifikací
 OSN – Organizace spojených národů
 SED – Structured Electronic Documents
 SVE – střední a východní Evropa
 VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
 WRS – Worker Registration Scheme

Seznam použitých obrázků

Obrázek 4.1: Logo EURES	45
Obrázek 4.2: Organizační struktura systému EURES	47
Obrázek 4.3: Hierarchie sítě EURES v ČR	48
Obrázek 4.4: území EURES-T Bavorsko - Čechy	50
Obrázek 4.5: Výsledky dotazníkového šetření projektu „Dobrá práce“	52
Obrázek 4.6: Vymezení přeshraničního partnerství EURES-T Beskydy	53
Obrázek 4.7: Podporované území EURES-Triregio	55
Obrázek 4.8: Zaměstnáváte, či jste v uplynulých 2 letech zaměstnávali cizí pracovníky? [%]	60
Obrázek 4.9: Z jakých důvodů jste zaměstnali či zaměstnáváte zahraniční pracovníky na manažerských pozicích? [%]	60
Obrázek 4.10: Plánujete v blízké budoucnosti zaměstnat zahraniční pracovníky? [%]	61
Obrázek 4.11: Pracovníky z jakých zemí byste nejraději zaměstnali? [%]	62
Obrázek 4.12: Slyšeli jste již o síti EURES? [%]	63
Obrázek 4.13: Využili jste již někdy služeb EURES?	63
Obrázek 4.14: Které služby EURESU jste využili? [%]	64
Obrázek 4.15: Do jaké míry jste byli spokojeni se službami EURES? [%]	64
Obrázek 4.16: Proč byste služeb EURES nevyužili? [%]	65
Obrázek 4.17: Měl by Váš podnik zájem o některé služby EURES? [%]	65
Obrázek 4.18: Logo iniciativy Mládež v pohybu	70

Seznam použitých tabulek

Tabulka 2.1: Země původu a počet zahraničních pracovníků v Německu	7
Tabulka 2.2: Míra nezaměstnanosti v letech 1993 – 1995 v EU 15.....	18
Tabulka 3.1: Evropské dohody.....	26
Tabulka 3.2: Obavy občanů zemí EU z důsledků rozšíření (rok 2001)	32
Tabulka 3.3: Přehled zaměstnanosti českých občanů na území vybraných států EU/EHP a Švýcarska v roce 2005.....	39
Tabulka 3.4: Žadatelé ze států EU 8 o práci ve Velké Británii	40
Tabulka 4.1: Nejčastěji kladené dotazy na přeshraniční EURES poradce.....	50
Tabulka 4.2: Počet uchazečů o zaměstnání v EURES-T Bavorsko-Čechy od října 2010 do února 2011	51
Tabulka 4.3: Základní údaje o EURES-Triregio.....	54
Tabulka 4.4: Struktura nejčastějších dotazů klientů EURES	67
Tabulka 4.5: Vývoj nezaměstnanosti ve vybraných zemích	68

Seznam použitých grafů

Graf 3.1: Rakousko - zaměstnaní cizinci podle národností, rok 2002 (v tis.).....	36
Graf 3.2: Německo - zaměstnaní cizinci podle národností, rok 2000 (v tis.).....	36
Graf 3.3: Struktura zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 1995 - 2004	37
Graf 3.4: Struktura zaměstnanosti občanů Slovenska v ČR v letech 1995 – 2004	38
Graf 3.5: Zaměstnanost občanů EU a ostatních cizinců v ČR k 30. 6. 2006	41
Graf 3.6: Vývoj počtu povolení k pobytu občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí v letech 1994 – 2009.....	42
Graf 4.1: Celkový počet dotazů na EURES v jednotlivých finančních letech.....	66

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. května 2011

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Tyršova 20, 787 01 Šumperk

Seznam příloh

Příloha 1: Přehled legislativy vnitřního trhu (23 kapitol)	88
Příloha 2: Přechodná opatření vůči ČR	89
Příloha 3: Vývoj počtu platných povolení k zaměstnání vydaných cizincům v roce 2002	90
Příloha 4: Schéma struktury Evropských dohod	91
Příloha 5: Počet přeshraničních partnerství EURES, do kterých je daná země zapojena	92
Příloha 6: Univerzální formulář pro zaměstnavatele	93

Příloha 1: Přehled legislativy vnitřního trhu (23 kapitol)

1. Volný pohyb kapitálu
2. Volný pohyb a bezpečnost průmyslových výrobků
3. Hospodářská soutěž
4. Sociální politika
5. Zemědělství
6. Doprava
7. Audiovize
8. Životní prostředí
9. Telekomunikace
10. Přímé daně
11. Volný pohyb zboží
12. Veřejné zakázky
13. Finanční služby
14. Ochrana osobních údajů
15. Právo společností
16. Účetnictví
17. Občanské právo
18. Vzájemné uznávání odborné kvalifikace
19. Duševní, průmyslové a obchodní vlastnictví
20. Energetika
21. Celní unie
22. Nepřímé daně
23. Ochrana spotřebitele

Zdroj: [15]

Příloha 2: Přechodná opatření vůči ČR

Stát EU	Uplatňování omezení	Poznámka
Belgie	NE	zrušení PO od 1. 5. 2009
Bulharsko	NE	
Dánsko	NE	zrušení PO od 1. 5. 2009 (v platnosti ponechána řada opatření a iniciativ)
Estonsko	NE	
Finsko	NE	zrušení PO k 30. 4. 2006
Francie	NE	zrušení PO k 1. 7. 2008
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU 8 - systém povinné registrace)
Island	NE	zrušení od 30. 4. 2006
Itálie	NE	zrušení PO od července 2006
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU 8 - systém povinné registrace)
Lichtenštejnsko	ANO	uplatňuje vůči českým občanům přechodné období
Litva	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU 8 - systém povinné registrace)
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU 8 - systém povinné registrace)
Lucembursko	NE	zrušení PO od 1. 11. 2007
Maďarsko	NE	
Malta	NE	uplatňuje systém automaticky vydávaných povolení k zaměst.
Německo	ANO	s účinností od 1. 11. 2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1. 1. 2009 platí zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání pro absolventy VŠ
Nizozemsko	NE	zrušení PO od 1. 5. 2007
Norsko	NE	zrušení PO od 1. 5. 2009
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2005
Rakousko	ANO	od 1. 1. 2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušen postup pro získání povolení k zaměstnání
Rumunsko	NE	
Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2005
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU 8 - systém povinné registrace)
Švýcarsko	ANO	uplatňuje PO pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011)
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU 8 - systém povinné registrace)

Zdroj: www.mpsv.cz, vlastní zpracování

Příloha 3: Vývoj počtu platných povolení k zaměstnání vydaných cizincům v roce 2002

Pořadí	Stát	12/2001	3/2002	6/2002	9/2002	12/2002
1.	Ukrajina	17 473	17 921	19 675	19 576	19 958
2.	Polsko	6 661	6 672	6 608	6 974	7 338
3.	Bulharsko	1 863	1 859	1 859	1 888	1 985
4.	Moldavsko	1 377	1 423	1 555	1 487	1 412
5.	USA	1 279	1 384	1 592	1 332	1 435
6.	Německo	1 218	1 242	1 319	1 217	1 306
7.	Bělorusko	1 028	1 154	1 182	1 174	1 191
8.	Velká Británie	989	1 072	1 192	985	1 005
9.	Mongolsko	976	955	1 021	1 134	1 185
10.	Rusko	887	914	955	881	930
11.	Rumunsko	764	737	691	684	724
12.	Francie	613	663	683	636	702
13.	Makedonie	435	363	376	336	395
14.	Rakousko	396	413	457	412	432
Zaregistrováno občanů Slovenska pracujících v ČR						
	Slovensko	63 555	63 387	65 159	65 193	56 558

Zdroj: [30], vlastní zpracování

Příloha 4: Schéma struktury Evropských dohod

Preambule
Cíle dohody
<i>Část I: obecné principy dohody</i>
<i>Část II: politický dialog</i>
<i>Část III: volný pohyb zboží</i>
Kapitola 1: průmyslové výrobky
Kapitola 2: zemědělství
Kapitola 3: rybolov
Kapitola 4: obecná ustanovení (prostředky na ochranu obchodu)
<i>Část IV: pohyb pracujících, vedení, nabídka služeb</i>
Kapitola 1: pohyb pracujících
Kapitola 2: vedení
Kapitola 3: nabídka služeb
Kapitola 4: obecná ustanovení
<i>Část V: platby, kapitál, soutěž a jiná hospodářská opatření, aproximace práva</i>
Kapitola 1: současné platby a pohyb kapitálu
Kapitola 2: soutěž a jiná hospodářská opatření
Kapitola 3: aproximace práva
<i>Část VI: hospodářská spolupráce</i>
<i>Část VII: spolupráce na prevenci ilegálních aktivit</i>
<i>Část VIII: kulturní spolupráce</i>
<i>Část IX: finanční spolupráce</i>
<i>Část X: institucionální, obecná a závěrečná ustanovení</i>

Zdroj: [4], vlastní zpracování

Příloha 5: Počet přeshraničních partnerství EURES, do kterých je daná země zapojena

Země	Počet přeshraničních partnerství EURES
Belgie	4
Česká republika	3
Dánsko	2
Německo	9
Španělsko	2
Francie	6
Itálie	3
Lucembursko	2
Maďarsko	1
Nizozemsko	4
Rakousko	3
Polsko	1
Portugalsko	1
Slovinsko	1
Slovensko	2
Finsko	1
Švédsko	2
Velká Británie	2
Švýcarsko	3
Lichtenštejnsko	1

Zdroj: [31], vlastní zpracování

Příloha 6: Univerzální formulář pro zaměstnavatele

ÚŘAD PRÁCE – Czech Republic – Job Offer

TITLE (PROFESSION):	
Description:	
Country / Region:	Czech Republic /
SALARY / CONTRACT	
Salary (EURO and CZK):	
Hours per week:	
Contract type:	
Starting Date / Ending date:	
EXTRAS	
Accommodation provided (yes, no):	
Meals included:	
Travel expenses:	
REQUIREMENTS	
Education skills required:	
Professional qualifications required:	
Experience required:	
Required languages:	
Driving license required:	
EMPLOYER	
Name:	
Full address:	
Phone:	
Information (e-mail, web):	
HOW TO APPLY	
Contact person (name, phone, e-mail):	
Contact person is able to to speak in language:	
CV is required in language:	
Last date for application:	
OTHER INFORMATION	
Number of posts:	
Date published:	
The offer is valid until:	
ISCO code:	
National reference:	

► oranžově vyznačené kolonky jsou povinné

Zdroj: www.eures.cz